

# LA DEMISSION

## Plan

<i>La Démission</i> .....	1
<i>Plan</i> .....	1
<b>LE DEPART NEGOCIE ET LA TRANSACTION</b> .....	<b>2</b>
• SYNTHESE .....	2
• A SAVOIR .....	2
• FICHE DETAILLEE .....	2
<i>Le départ négocié</i> .....	2
<i>La transaction</i> .....	2
<b>DEMISSION</b> .....	<b>3</b>
• SYNTHESE .....	3
• A SAVOIR .....	3
• FICHE DETAILLEE .....	3
<i>Comment présenter une démission ?</i> .....	3
<i>L'absence prolongée du salarié est-elle une démission ?</i> .....	3
<i>Le refus, par le salarié, d'accepter un changement des conditions de travail est-il une démission ?</i> .....	3
<i>Faut-il respecter un préavis ?</i> .....	3
<i>Et les heures pour recherche d'emploi ?</i> .....	3
<i>Quelle est la situation du salarié à la fin du contrat ?</i> .....	4
<i>Le salarié peut-il « démissionner » dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ?</i> .....	4
<b>LE DROIT AUX ALLOCATIONS CHOMAGE DU SALARIE DEMISSIONNAIRE</b> .....	<b>5</b>
• SYNTHESE .....	5
• A SAVOIR .....	5
• FICHE DETAILLEE .....	5
<i>Quelles sont les démissions considérées comme légitimes ?</i> .....	5
<i>Que se passe-t-il dans les autres cas ?</i> .....	5
<b>LA SANCTION DISCIPLINAIRE</b> .....	<b>6</b>
• SYNTHESE .....	6
• À SAVOIR .....	6
• FICHE DETAILLEE .....	6
<i>Agissements fautifs du salarié : de quoi s'agit-il ?</i> .....	6
<i>Quelles sont les caractéristiques de la sanction disciplinaire ?</i> .....	6
<i>Quelles sont les sanctions interdites ?</i> .....	6
<i>Comment une sanction doit-elle être notifiée ?</i> .....	7
<i>Comment contester une sanction ?</i> .....	7
<i>Existe-t-il un délai de prescription ?</i> .....	7

## Le départ négocié et la transaction

dernière mise à jour le 9 décembre 2005

### + Synthèse

La rupture du contrat de travail peut intervenir :

► à la suite d'une négociation salarié/employeur, et ce, en dehors de tout licenciement ou démission ; dans le cadre d'un licenciement ou d'une démission dont les conséquences financières sont réglées par une transaction afin d'éviter un contentieux.

### + A savoir

En cas de départ négocié, le salarié n'a normalement pas droit aux allocations chômage, sauf exceptions.

### + Fiche détaillée

## Le départ négocié

---

En dehors de tout litige, lorsque le salarié et l'employeur sont d'accord pour rompre le contrat de travail, ils peuvent conclure un accord de départ négocié. Ce n'est ni une démission, ni un licenciement.

Toutefois, si la rupture a une cause économique, l'employeur doit respecter la procédure du licenciement pour motif économique et verser au salarié des indemnités au moins égales à celles prévues en cas de licenciement.

Aucune forme n'est requise, mais la rédaction d'un écrit est recommandée. L'accord prévoit les conditions de départ (préavis, congés payés, clause de non concurrence) et en général une indemnité pour le salarié.

## La transaction

---

Si un litige survient entre l'employeur et le salarié à l'occasion de la rupture du contrat de travail, par exemple lors d'un licenciement (sur le motif de la rupture, le montant des indemnités, l'application de la clause de non concurrence...), l'employeur et le salarié peuvent choisir de régler leur différend par une transaction. Ils renoncent alors à toute contestation ultérieure devant le [conseil de prud'hommes](#). La transaction doit :

- intervenir après la rupture définitive du contrat : après réception par le salarié de la lettre de licenciement ou après notification de la démission.
- comporter des concessions réciproques de la part de l'employeur et du salarié. Les concessions doivent être appréciables : ainsi l'indemnité transactionnelle doit être supérieure à celle à laquelle le salarié licencié aurait eu normalement droit.
- reposer sur le consentement libre et éclairé des parties. Par exemple, le salarié ne doit pas subir de pression ou être trompé sur la portée réelle de son engagement. Il a intérêt à se renseigner au préalable sur les sommes auxquelles il a droit.

## Démission

dernière mise à jour le 23 novembre 2005

### + Synthèse

La démission permet au salarié de rompre son contrat de travail de sa propre initiative, à condition de manifester clairement sa volonté de démissionner et de respecter le délai de préavis éventuellement prévu, sauf dispense de l'employeur. Des facilités de recherche d'emploi peuvent être prévues par la convention collective.

### + A savoir

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

### + Fiche détaillée

#### Comment présenter une démission ?

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 la fin du contrat de travail, le salarié a intérêt à remettre sa démission par écrit (si possible par lettre recommandée avec avis de réception). L'écrit permet également de définir le début du préavis. Certaines conventions collectives prévoient d'ailleurs que la démission doit être écrite et adressée par lettre recommandée avec avis de réception. 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 prolongée du salarié est-elle une démission ?

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 à l'intéressé les raisons de son absence. S'il ne répond pas dans un délai raisonnable, l'employeur peut engager une procédure de licenciement. Ainsi, une salariée qui, après une observation, avait quitté son travail et n'avait pas réintégré l'entreprise les jours suivants, n'a pas été considérée par la Cour de cassation comme démissionnaire.

#### Le refus, par le salarié, d'accepter un changement des conditions de travail est-il une démission ?

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

#### Faut-il respecter un préavis ?

Oui, sauf dans certaines circonstances (par exemple, démission à la suite d'une grossesse, la salariée devant toutefois alerter son employeur quinze jours avant la date effective de sa démission), le préavis doit toujours être effectué. Si le salarié ne l'exécute pas, son employeur peut lui en réclamer le paiement devant le conseil de prud'hommes. Toutefois le salarié peut être dispensé de préavis :

- ▶ à sa demande et après acceptation de l'employeur (un écrit est conseillé). Dans ce cas, l'indemnité de préavis n'est pas due ;
- ▶ à l'initiative de l'employeur. Celui-ci doit néanmoins verser l'indemnité de préavis.

La loi ne fixe pas la durée du préavis et 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 la profession. Dans la majorité des situations, cette durée est effectivement fixée par les conventions (conventions de branche, d'entreprise, d'établissement), par les usages ou par le contrat de travail.

- ▶ Certaines conventions prévoient que le salarié est libéré de son préavis lorsqu'il a trouvé un autre emploi.
- ▶ Des dispositions particulières s'appliquent à la rupture du contrat « nouvelles embauches » (CNE) lorsque celle-ci intervient dans les 2 ans qui suivent la date de conclusion de ce contrat.

#### Et les heures pour recherche d'emploi ?

La loi n'en prévoit pas. En revanche, certaines conventions collectives organisent en faveur des salariés licenciés (rarement pour ceux qui donnent leur démission) des temps d'absence - rémunérés ou non - pour rechercher un emploi pendant le préavis.

### **Quelle est la situation du salarié à la fin du 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 employeur. Toutefois, certaines obligations particulières peuvent encore s'appliquer : tel est le cas lorsque le contrat contient une clause de non-concurrence ou une clause de dédit-formation. Si elles ne sont pas abusives, ces clauses sont applicables.

La démission n'ouvre pas droit à une indemnisation au titre de l'assurance chômage sauf si elle est considérée comme légitime : démission pour suivre son conjoint qui occupe un nouvel emploi, en cas de non-paiement des salaires... Toutefois, en cas de démission pour un motif autre que ceux considérés par l'Assedic comme légitime, il est possible d'obtenir une indemnisation 4 mois après la fin du contrat de travail. Il faut pour cela être en mesure de prouver une recherche active d'emploi pendant ce délai et saisir la commission paritaire de l'Assedic. Au vu des efforts fournis pour retrouver un emploi, cette Commission décidera d'attribuer ou non les allocations, toutes les autres conditions étant par ailleurs remplies.

### **Le salarié peut-il « démissionner » dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ?**

---

Oui, mais à condition de justifier d'une embauche en contrat à durée indéterminée. Il ne s'agit d'ailleurs pas d'une démission (ce terme étant communément réservé à la rupture par le salarié de son contrat à durée indéterminée), mais d'une rupture anticipée autorisée d'un CDD. En dehors de ce cas, à la demande du salarié, l'employeur peut donner son accord à l'interruption du contrat avant le terme prévu. Les deux parties signent alors une rupture anticipée amiable. Mais si elle résulte d'une faute grave de l'employeur (non-versement des salaires...), la rupture du contrat par le salarié peut être requalifiée par le conseil de prud'hommes en rupture de contrat à la charge de l'employeur.

Les titulaires de certains contrats à durée déterminée de type particulier ont la faculté de mettre un terme à leur contrat de travail pour occuper un autre emploi, suivre une formation (contrat d'accompagnement dans l'emploi, contrat initiative emploi) ou parce qu'ils ont obtenu le diplôme ou le titre préparé (contrat d'apprentissage, sous réserve d'informer son employeur par écrit au moins 2 mois à l'avance).

## Le droit aux allocations chômage du salarié démissionnaire

dernière mise à jour le 25 août 2005

### Synthèse

En principe, seules les personnes involontairement privées d'emploi (licenciement, fin de CDD) peuvent bénéficier des allocations chômage. La démission, départ volontaire à l'initiative du salarié, n'ouvre donc pas de droit au chômage. Toutefois à titre dérogatoire, le salarié démissionnaire peut prétendre au chômage :

- ▶ en cas de démission considérée comme légitime,
- ▶ lors du réexamen de sa situation après 4 mois de chômage.

### A savoir

L'Assedic peut renseigner sur les justificatifs exigés pour bénéficier d'une indemnisation au titre d'une démission considérée comme légitime.

### Fiche détaillée

#### Quelles sont les démissions considérées comme légitimes ?

Fixés limitativement par l'Unédic, il s'agit des cas de démissions suivants :

- ▶ changement de résidence du conjoint pour occuper un nouvel emploi ;

Le nouvel emploi correspond à celui occupé à la suite d'une mutation au sein de l'entreprise ou lors d'un changement d'employeur à l'initiative de l'intéressé ou encore, après une période de chômage.

- ▶ prochain mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité (PACS) entraînant un changement du lieu de résidence (si le délai entre la fin du contrat de travail et le mariage ou la conclusion du PACS est inférieur à 2 mois) ;
- ▶ changement de résidence des parents du salarié âgé de moins de 18 ans ;
- ▶ départ volontaire d'un titulaire de [CES](#), d'un contrat d'insertion par l'activité, d'un contrat [emploi jeunes](#) pour reprendre un emploi ou entrer en formation rémunérée en [ARE](#) ;
- ▶ non-paiement des salaires par l'employeur pour des périodes de travail effectuées (sur production d'une ordonnance de référé condamnant l'employeur à verser le salaire) ;
- ▶ démission d'un salarié victime d'actes délictueux ou présumés délictueux, pour lesquels il a déposé une plainte auprès du procureur de la République (violences, viol, menace d'une atteinte à sa personne, discrimination, atteinte à la vie privée, harcèlement sexuel...) ;
- ▶ démission en cours de période d'essai d'un emploi repris après un licenciement ou une fin de CDD (si la période d'essai n'a pas duré plus de 91 jours de date à date) ;
- ▶ démission du salarié en vue de reprendre un CDI, avec embauche effective, puis rupture de la période d'essai par l'employeur avant 91 jours, sous réserve que le salarié justifie de 3 années d'affiliation continue dans une ou plusieurs entreprises relevant du régime d'assurance chômage ;
- ▶ cessation du contrat de travail d'un salarié titulaire d'un "contrat de couple ou indivisible" (concierges d'immeubles, co-gérants de succursales...), comportant une clause de résiliation automatique, si la rupture est motivée par le licenciement ou par la mise à la retraite du conjoint par l'employeur ;
- ▶ démission du journaliste, suite à la cession ou la cessation de la publication, ou suite à un changement notable du caractère ou de l'orientation de cette publication (s'il y a eu versement de l'indemnité de licenciement spécifique aux journalistes) ;
- ▶ démission pour effectuer une ou plusieurs missions de volontariat pour la solidarité internationale d'une durée minimale d'un an (même si la mission a été interrompue avant l'expiration de cette durée d'un an, pour cas de force majeure).

La démission d'un salarié qui cesse volontairement son activité pour créer ou reprendre une entreprise pour laquelle il effectue toutes les formalités de publicité requises (immatriculation au répertoire des métiers, déclaration au centre des formalités des entreprises) est considérée comme légitime par l'Assedic. En cas d'échec du projet dans les 36 mois de la création ou de la reprise de l'entreprise, l'intéressé pourra alors s'inscrire comme demandeur d'emploi et faire valoir ses droits aux allocations d'assurance chômage au titre de l'emploi salarié dont il avait démissionné.

#### Que se passe-t-il dans les autres cas ?

Le salarié dont la démission n'a pas été considérée comme légitime peut demander un réexamen de sa situation après 121 jours de chômage. A condition de remplir les autres conditions d'ouverture des droits au chômage (activité antérieure suffisante, aptitude physique...), et de faire la preuve de sa recherche active d'emploi, la Commission paritaire de l'Assedic pourra décider de lui attribuer les allocations d'assurance chômage à compter de son 5e mois de chômage.

## La sanction disciplinaire

dernière mise à jour le 24 août 2005

### + Synthèse

Une sanction disciplinaire est une mesure prise par l'employeur à la suite d'agissements du salarié qu'il considère comme fautifs. Avant d'appliquer la sanction, l'employeur est tenu de respecter une procédure destinée à informer le salarié concerné et à lui permettre d'assurer sa défense. Si la sanction envisagée est le licenciement, la procédure de licenciement pour motif personnel doit être respectée.

### + À savoir

Une convention collective peut prévoir des dispositions spécifiques en matière de sanctions disciplinaires.

### + Fiche détaillée

#### Agissements fautifs du salarié : de quoi s'agit-il ?

L'employeur peut juger que le comportement du salarié ne correspond pas à l'exécution normale du contrat et constitue une faute. Peuvent notamment être considérés comme fautifs :

- ▶ le non-respect des règles de discipline fixées par le règlement intérieur ou par note de service ;
- ▶ le refus de se conformer à un ordre de l'employeur ;
- ▶ le non-respect de l'obligation de discrétion et de loyauté ;
- ▶ les critiques, les injures, les menaces, les violences ;
- ▶ les erreurs ou les négligences commises dans le travail.

Dans les entreprises d'au moins 20 salariés, le règlement intérieur est obligatoire. Il fixe les règles générales et permanentes relatives à la discipline et notamment la nature et l'échelle des sanctions. Il énonce également les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés et rappelle les dispositions protectrices en faveur des victimes et des témoins de harcèlement sexuel ou moral.

La faute peut être légère, sérieuse, grave (si elle cause des troubles sérieux et rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise) ou lourde (si par son comportement le salarié a eu l'intention de nuire à l'employeur ou à l'entreprise).

#### Quelles sont les caractéristiques de la sanction disciplinaire ?

La sanction disciplinaire doit être proportionnée à la faute commise. À l'exception de l'avertissement, elle est de nature à affecter - immédiatement ou non - la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

L'employeur ne peut sanctionner deux fois la même faute.

La sanction disciplinaire peut être :

- ▶ un blâme ;
- ▶ une mise à pied (sans salaire) ;
- ▶ une rétrogradation ;
- ▶ une mutation ;
- ▶ un licenciement pour faute réelle et sérieuse ;
- ▶ un licenciement pour faute grave (sans préavis ni indemnité) ou lourde (ni préavis, ni indemnité, ni congés payés). Les simples observations verbales ne sont pas considérées comme sanction disciplinaire.

Rappel Dans les entreprises d'au moins 20 salariés, le règlement intérieur est obligatoire et fixe la nature et l'échelle des sanctions.

#### Quelles sont les sanctions interdites ?

Sont interdites :

- ▶ les amendes et autres sanctions pécuniaires ;
- ▶ les sanctions prises en considération de l'origine, du sexe, des mœurs, de la situation de famille, de ses caractéristiques génétiques, de l'appartenance ou de la non-appartenance (vraie ou supposée) à une ethnie, à une nation ou à une race, des activités syndicales ou mutualistes, des opinions politiques, de l'exercice normal du droit de grève, des convictions religieuses, de l'apparence physique, du patronyme, de l'âge ou de l'état de santé ou du handicap du salarié ;
- ▶ les sanctions prises à l'encontre d'un(e) salarié(e) victime ou témoin de harcèlement sexuel ou moral ;
- ▶ les sanctions qui font suite à l'exercice par le salarié de son droit de retrait pour danger grave et imminent.

### **Comment une sanction doit-elle être notifiée ?**

---

Avant de prendre une sanction, autre qu'un avertissement, l'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable en précisant l'objet, la date, l'heure et le lieu de l'entretien. La convocation rappelle au salarié qu'il peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Lors de l'entretien, l'employeur indique les motifs de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié. La convocation à l'entretien et la notification de la sanction doivent être faites par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge. La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Le salarié est informé par écrit de la nature et des motifs de la sanction prononcée à son égard.

Si la sanction encourue est le licenciement, c'est la procédure propre au licenciement pour motif personnel qui doit être respectée.

### **Comment contester une sanction ?**

---

Dans tous les cas (même à la suite d'un avertissement), le salarié a tout intérêt à présenter ses explications à l'employeur, par écrit ou par l'intermédiaire des représentants du personnel.

S'il s'estime injustement ou trop lourdement sanctionné, il peut saisir le conseil de prud'hommes. Celui-ci est, en effet, seul compétent pour apprécier la régularité de la procédure disciplinaire et pour décider si les faits reprochés au salarié justifient la sanction infligée. Il peut annuler la sanction, sauf s'il s'agit d'un licenciement pour lequel d'autres règles sont applicables. Si un doute subsiste, il profite au salarié.

### **Existe-t-il un délai de prescription ?**

---

Aucun fait fautif ne peut à lui seul donner lieu à sanction, passé un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance (sauf en cas de poursuites pénales). De même, aucune sanction datant de plus de trois ans ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction