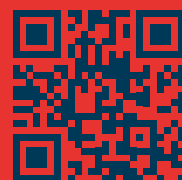


VOS DROITS

FIN DE CONTRAT :

démission de l'emploi



VOS DROITS

SALARIÉ·ES DES TRÈS PETITES ENTREPRISES (- DE 11 SALARIÉ·ES)

FIN DE CONTRAT

Démission de l'emploi

Volonté claire et non équivoque

La ou le salarié-e en CDI démissionne si elle ou il a manifesté sa volonté d'une manière claire, sérieuse et non équivoque. Tel n'est pas le cas, par exemple, si elle ou il démissionne sous le coup de la colère ou si, par des faits de harcèlement moral ou par des pratiques discriminatoires, c'est l'employeur-se qui l'amène à démissionner. Par exemple, si elle ou il ne lui donne plus de travail, la ou le mute, la ou le déclasse, ou diminue son salaire pour l'inciter à quitter l'entreprise. Dans ce cas, les juges peuvent considérer la démission comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Il faut que les manquements de l'employeur-se soient suffisamment graves pour justifier la rupture du contrat de travail à ses torts.

Absences injustifiées

Attention, depuis avril 2023, une absence non justifiée auprès de son employeur-se peut avoir pour effet de rendre la ou le salarié-e démissionnaire. Cependant, l'employeur-se doit tout d'abord lui envoyer une lettre recommandée ou remise en main propre, lui demandant de justifier son absence ou de reprendre le travail. Une fois la lettre reçue, la ou le salarié-e a au minimum quinze jours (week-end et jours fériés compris) pour se conformer à la demande ou elle ou il sera présumé-e démissionnaire. Cela prive alors la ou le salarié-e de ses droits aux allocations chômage, sauf à prouver en justice que l'absence était justifiée sans pouvoir en informer l'employeur-se.

Durée du préavis

Sauf dispense légale (pour les femmes enceintes, le père ou la mère suite à la naissance d'un enfant, les bénéficiaires du congé création d'entreprise, etc.) ou si l'employeur-se l'en dispense, la ou le salarié-e qui démissionne est tenu-e, en principe, d'effectuer un préavis. À défaut, l'employeur-se peut lui demander, devant la juridiction prud'homale, des dommages et intérêts en fonction du préjudice subi. Le préavis débute en principe au moment de la notification écrite de la démission. Il est toujours préférable d'envoyer une lettre recommandée avec accusé de réception. La durée du préavis n'est pas toujours celle qui est prévue en cas de licenciement. L'existence d'un préavis et sa durée peuvent résulter du contrat de travail, d'un usage dans la profession ou d'une convention collective (généralement huit jours pour les ouvrier-es, un mois pour les employé-es et trois mois pour les cadres). Le contrat de travail ne peut pas fixer une durée supérieure de préavis à celle de l'usage ou de la convention collective.

Démission et allocations chômage

La démission a pour effet de priver la ou le salarié-e du bénéfice des allocations chômage, mais il existe des exceptions. C'est le cas lorsque la démission est considérée comme légitime par France travail (par exemple pour suivre la ou le conjoint-e qui est muté-e par son employeur-se) ou lorsqu'un-e salarié-e justifie d'une durée d'affiliation spécifique (au moins mille trois cents jours travaillés au cours des soixante mois qui précèdent la fin de contrat) et poursuit un projet professionnel dont le caractère réel et sérieux est attesté par la commission paritaire interprofessionnelle régionale. Par ailleurs, la ou le salarié-e qui démissionne ne bénéficie pas d'indemnité de rupture du contrat, elle ou il perçoit uniquement son solde de congés payés.