

**Social.** La démission d'un salarié n'est pas un acte anodin. L'avocat dijonnais revient, dans cette première partie, sur le fond et la forme de la démission.

# Tout savoir sur la démission d'un salarié (1)



PAR **FABIEN KOVAC,**  
AVOCAT  
AU BARREAU  
DE DIJON.

Tout chef d'entreprise est confronté un jour ou l'autre à la démission de l'un de ses salariés. Cette dernière est définie comme l'acte aux termes duquel le salarié fait connaître sa volonté de faire cesser son contrat de travail. Malgré la simplicité apparente de sa définition, la démission n'est pas un acte aussi anodin qu'il y paraît à première vue. En effet, si elle est évidemment un acte grave pour le salarié, elle peut aussi être lourde de conséquences financières pour l'employeur si elle a été obtenue sous la contrainte ou provoquée par sa faute. C'est pourquoi il est important de connaître les conditions relatives à la démission pour ne pas se retrouver confronté à des situations délictueuses relatives aux conséquences de la démission.

## LES CONDITIONS RELATIVES À LA DÉMISSION

La démission ne peut, par principe, intervenir que dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. En effet, la démission dans le cadre d'un contrat à durée déterminée est impossible, à moins qu'elle n'intervienne durant la période d'essai du salarié ou bien qu'elle soit justifiée par la conclusion d'un contrat à durée déterminée dans une autre entreprise.

Contrairement au licenciement, la démission n'est soumise à aucune condition de



ESTA/FOTOLIA.COM

forme. Elle peut donc être donnée oralement mais également de manière écrite. Il est cependant conseillé pour des raisons de preuve de transmettre par écrit la décision de démission, soit en envoyant une lettre en recommandé avec accusé de réception soit en la remettant en main propre contre décharge. Cet écrit est important car il permet de déterminer avec précision le point de départ du préavis, qui commence à courir le jour ou l'employeur a connaissance de la démission. L'employeur lui-même a également intérêt à exiger un écrit car, sauf mentions particulières contenues dans la lettre, elle permet de présumer le caractère clair et non-équivoque de la décision du salarié.

De plus, cette démission n'a pas à être acceptée par l'employeur. Il est donc légitime que la Cour de cassation refuse de reconnaître la validité de toute clause contractuelle tendant à

entraîner une démission automatique du salarié dans certains cas prévus par le contrat. Au-delà de cette question de forme, le fond de la démission doit être évoqué.

Pour être valable la jurisprudence énonce que la démission doit, selon la formule consacrée, être « l'expression d'une volonté claire et non équivoque. » (chambre sociale de la Cour de cassation du 21 mai 1980) : cela revient à dire que la démission doit être donnée en toute connaissance de cause et il ne doit y avoir aucun doute quant à l'intention réelle du salarié. Face à cette exigence, certaines situations ne pourront donc pas être considérées comme répondant aux critères de la démission.

◆ Ce sera notamment le cas de la démission donnée sous la contrainte ou la menace. Dans ce cas, cette dernière sera alors assimilée à un licenciement, la charge de la preuve

incombant au salarié. Il en sera de même quand le salarié cesse son travail à la suite du non-paiement du salaire.

◆ De même l'absence injustifiée du salarié, par exemple après un congé payé ou une maladie, ne peut être assimilée à une démission. L'employeur doit d'abord envoyer au salarié une mise en demeure de reprendre le travail, et à défaut de réponse, mettre en place une procédure de licenciement pour absence injustifiée.

◆ Par ailleurs, le salarié qui abandonne son poste après une modification de ses conditions de travail n'est pas considéré comme démissionnaire. Il s'agit d'un manquement aux obligations du contrat que l'employeur peut sanctionner, au besoin, par un licenciement pour faute.

◆ Quand la démission est donnée dans un mouvement d'humeur, de colère, sous le coup d'une forte émotion..., les tribunaux reconnaissent au salarié le droit de changer d'avis rapidement. Cette rétractation s'impose à l'employeur. Si celui-ci refuse de prendre en compte le changement d'avis du salarié, la rupture du contrat de travail est assimilée à un licenciement sans cause réelle et sérieuse et l'employeur doit en assumer les conséquences légales et financières.

◆ Pour finir, la démission devient caduque si le salarié poursuit son travail après l'expiration du préavis et du délai des congés payés et ce avec l'accord de l'employeur...

(Retrouvez la suite de l'article la semaine prochaine)

## LE CHÈQUE EMPLOI SERVICE UNIVERSEL.

Créé dans le cadre de la politique conduite pour favoriser les services à la personne (plan de développement des services à la personne - loi n°2005-841 du 26 juillet 2005), le chèque emploi service universel (Cesu) est en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006.

Le Cesu est une offre proposée aux particuliers pour leur faciliter l'accès à l'ensemble des services à la personne. Avec l'accord du salarié, le Cesu permet de rémunérer et de déclarer les personnes employées pour aider l'employeur dans le cadre de ses activités familiales ou domestiques.

Le volet social adressé au Centre national du chèque emploi service universel tient lieu de déclaration d'embauche. Le Centre national Cesu effectue le calcul et le prélèvement des cotisations et adresse une attestation d'emploi au salarié qui dispense l'employeur d'établir un bulletin de salaire.

Avec le Cesu, les démarches déclaratives sont simplifiées et l'utilisateur bénéficie des avantages fiscaux liés à l'emploi d'une aide à domicile (avantage fiscal de 50 % des dépenses engagées dans la limite d'un plafond annuel).

Les particuliers employeurs utilisant le Cesu bénéficient de :

- ◆ la facilité d'adhésion : directement par internet sur [cesu.urssaf.fr](http://cesu.urssaf.fr), auprès de votre banque ou de votre Urssaf ;
- ◆ la simplicité d'utilisation : une seule déclaration et un seul prélèvement pour l'ensemble des cotisations sociales obligatoires ;
- ◆ la possibilité de déclarer par internet sur [cesu.urssaf.fr](http://cesu.urssaf.fr) ;
- ◆ la fiabilité pour l'employeur : c'est le Centre national Cesu qui calcule les cotisations sociales ;
- ◆ la fiabilité pour le salarié : c'est le Centre national Cesu qui lui délivre directement son attestation d'emploi. Il est ainsi certain d'être bien déclaré.

Si un employeur souhaite bénéficier de l'offre du Cesu, l'Urssaf de la Côte-d'Or assure son accompagnement.

Pour les particuliers employeurs qui ont un compte auprès de l'Urssaf de la Côte-d'Or et dont l'activité relève du dispositif du Cesu, la possibilité de changer de gestion de dossier est ouverte.

L'Urssaf de la Côte-d'Or accompagne l'employeur pour effectuer sa démarche d'adhésion auprès du Centre national Cesu afin de bénéficier du dispositif de simplification.

◆ Pour tous renseignements, prendre contact avec un conseiller téléprocédures au 03.80.70.22.18 de 8h à 18h30.

pratique

## Les formations continues de l'Erage

### Jeudi 11 juin

« Déontologie : la responsabilité civile et pénale des avocats. Le maniement de fonds ». Intervenant : maître Moore, avocat au barreau de Paris, et maître Nemo, délégué du bâtonnier de Paris.

### Vendredi 12 et samedi 13 juin

« La réparation des atteintes à l'environnement dans la loi du 1<sup>er</sup> août 2008 ». Colloque régional. Lieu : Institut européen d'écologie, 1 rue des Récollets à Metz.

### Vendredi 12 juin

« La famille en France en 2009 ». Intervenant : Chokri Ben Fradj, conférencier, et madame Mical, magistrate (Centre de médiation).

Lieu : Cour d'appel, 8 rue amiral Roussin à Dijon.

### Jeudi 18 juin

« Actualités sur les clauses du contrat de travail ». Intervenant : David Jacotot, maître de conférences.

### Vendredi 19 juin

« La perte d'exploitation ». Intervenant : Emmanuel Briot (Socodex Exco).

### Mercredi 24 juin

« Enrichir, maîtriser et préserver la voix parlée ». Intervenant : Jean-Jacques Lapière, coach en communication et expression orale, formateur au CRFPA de Versailles.

Lieu : Locaux de l'ordre des avocats, palais de justice d'Auxerre.

### Vendredi 26 juin

« La réglementation des sociétés : la loi de modernisation de l'économie ». Intervenant : Christine Lebel, maître de conférences à l'université de Nancy.

### Mercredi 1<sup>er</sup> juillet

« Les nullités de procédure en matière pénale ». Intervenant : Didier Pascal et Samuel Estève, avocats à Dijon. Lieu : IUT d'Auxerre, route des Plaines de l'Yonne.

### Jeudi 2 juillet

« Droit des étrangers : entrée, séjour, sortie ». Intervenant : maître Clémang, avocat à Dijon.

### Vendredi 3 juillet

« Actualités législatives et jurisprudentielles en droit public (2<sup>ème</sup> partie) : les contrats et marchés publics ». Intervenant : maître Barberousse et un magistrat du tribunal administratif.

### Vendredi 3 juillet

« Enrichir, maîtriser et préserver la voix parlée ». Intervenant : Jean-Jacques Lapière. Lieu : palais de justice de Chalon-sur-Saône.

Contact Erage : [avocats.centre-formation@wanadoo.fr](mailto:avocats.centre-formation@wanadoo.fr) - Tél. : 03 80 73 22 09 - Fax : 03 80 28 56 93. Sauf mention contraire, les formations ont lieu au Four Seasons Golf, 1 rue René-Char à Dijon.