



# Les P'tites INFOS Juridiques

## Mars—Avril 2020

1) La Démission—2) La modification du contrat de Travail

### LA DEMISSION

La démission permet au salarié de rompre son contrat de travail à durée indéterminée de sa propre initiative, à condition de manifester clairement sa volonté de démissionner et de respecter le délai de préavis éventuellement prévu, sauf dispense accordée par l'employeur ou prévue par la convention collective (celle-ci peut, par exemple, prévoir que le salarié est libéré de son préavis lorsqu'il a trouvé un autre emploi). La démission n'est subordonnée à aucune autorisation préalable de l'employeur. Des facilités de recherche d'emploi peuvent être prévues par la convention collective.

#### 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 (ce qui n'est pas le cas, par exemple, de la seule absence du salarié à son poste de travail ou de l'absence de reprise du travail à l'issue des congés payés).

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.



#### Stipulations des conventions collectives

Certaines conventions collectives prévoient d'ailleurs que la démission doit être écrite et adressée par lettre recommandée avec avis de réception ; toutefois, selon la [Cour de cassation](#), l'absence de notification écrite de la démission ne remet pas en cause la validité de cette dernière, dès lors que le salarié manifeste sans ambiguïté sa volonté de démissionner.

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 sans justification valable (par exemple, un arrêt de travail), ou d'absence de reprise du travail après un arrêt de travail, il n'est pas possible pour l'employeur de considérer le salarié comme démissionnaire. Dans ces hypothèses (souvent qualifiées d'abandon de poste), l'employeur doit demander à l'intéressé les raisons de son absence. Si le salarié ne répond pas dans un délai raisonnable, l'employeur peut engager une procédure de licenciement pour absence injustifiée. 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.



# Les P'tites INFOS Juridiques

## 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. Pour plus de précisions, on se reportera à la fiche consacrée à la modification du contrat de travail (2)

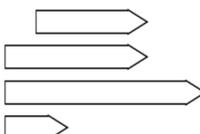
## Faut-il respecter un préavis ?

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, lorsqu'il est prévu, 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 la seule initiative de l'employeur. Celui-ci doit néanmoins verser l'indemnité de préavis.

Sauf cas particuliers (assistant(e)s maternel(le)s, VRP, journalistes professionnels), 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.



En cas de démission, l'existence et la durée du préavis sont fixées par la loi, ou par convention ou accord collectif de travail. En l'absence de dispositions légales, de convention ou accord collectif de travail relatifs au préavis, son existence et sa durée résultent des usages pratiqués dans la localité et dans la profession. Le contrat de travail peut prévoir un préavis plus court que le préavis conventionnel, mais pas plus long. Certaines conventions prévoient que le salarié est libéré de son préavis lorsqu'il a trouvé un autre emploi.

## 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. Il convient donc, sur ce point, de se reporter aux conventions ou aux accords collectifs applicables dans l'entreprise.



# Les P'tites INFOS Juridiques



## 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.

L'employeur doit remettre au salarié les mêmes documents qu'à l'occasion d'un licenciement : certificat de travail, solde de tout compte, attestation destinée à permettre au salarié de faire valoir ses droits éventuels aux allocations d'assurance chômage (attestation « Pôle emploi »), état récapitulatif d'épargne salariale. Il doit également lui remettre, avec le dernier salaire, les diverses sommes qui lui sont, le cas échéant, encore dues : indemnité compensatrice de congés payés, indemnité compensatrice de préavis (en cas de dispense à l'initiative de l'employeur)...

## Démission et droit aux allocations de chômage

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 le régime d'assurance chômage 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 l'instance paritaire régionale qui siège auprès de chaque direction régionale de Pôle emploi. Au vu des efforts fournis pour retrouver un emploi, cette instance décidera d'attribuer ou non les allocations, toutes les autres conditions étant par ailleurs remplies.

En outre, pour les démissions intervenues à compter du 1er novembre 2019, un salarié démissionnaire peut également prétendre aux allocations d'assurance chômage dès lors qu'il justifie d'une certaine durée d'activité salariée antérieure et qu'il poursuit un projet de reconversion professionnelle, de création ou de reprise d'entreprise.

Les dispositions qui précèdent font l'objet d'une fiche spécifique, à laquelle on se reportera.

## 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 (CDI) et de respecter un préavis. Il ne s'agit d'ailleurs pas d'une démission (ce terme étant 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 d'un commun accord. 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.



## La modification du contrat de travail

Deux situations doivent être distinguées :

- l'employeur peut souhaiter modifier un ou plusieurs éléments essentiels du contrat de travail : dans ce cas, cette modification, assimilée à une modification du contrat lui-même, nécessite l'accord du salarié concerné ;
- les modifications décidées par l'employeur peuvent ne constituer qu'un changement des conditions de travail du salarié ; dans ce cas, l'employeur peut imposer ces changements au salarié, dans le cadre de son pouvoir de direction. Les informations figurant dans cette fiche tiennent compte des dispositions de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 citée en référence, en vigueur depuis le 24 septembre 2017

### A Savoir

*Même si la modification du contrat de travail est décidée à titre de sanction disciplinaire, le salarié peut la refuser.))*

### L'employeur peut-il modifier le contrat de travail ?



L'employeur peut proposer au salarié une modification d'un élément essentiel de son contrat de travail ou un simple changement de ses conditions de travail.

Les éléments essentiels du contrat de travail ne font pas l'objet d'une définition légale. En font partie la rémunération, la qualification, la durée du travail stipulée au contrat (voir toutefois ci-dessous) et, plus généralement, les attributions du salarié.

La modification peut également porter sur un élément du contrat qui pouvait être déterminant pour le salarié lors de la conclusion du contrat à condition que cela soit stipulé par une clause claire et précise dans le contrat de travail ou dans un avenant à ce contrat.





## Exemples :

- Le lieu de travail. Le changement de lieu de travail constitue une modification du contrat de travail si le nouveau lieu de travail se situe dans un secteur géographique différent. Même dans ce cas, il n'y a toutefois pas modification du contrat de travail si le salarié est soumis à une obligation contractuelle ou conventionnelle de mobilité. Le contrat de travail (ou un avenant à ce contrat) peut toutefois prévoir, par une clause claire et précise, que le salarié exécutera son travail exclusivement dans le lieu qu'il mentionne ; dans ce cas, tout changement de lieu de travail, y compris dans le même secteur géographique, constitue une modification d'un élément essentiel du contrat de travail qui ne peut être imposée au salarié. A noter également que la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail, rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés, lorsqu'elle intervient en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure.
- L'horaire du travail, si la modification est importante, par exemple : passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit - ou inversement -, passage d'un horaire fixe à un horaire variable ou passage d'un horaire continu à un horaire discontinu.

## Quelles sont les conséquences d'un refus du salarié ou d'un défaut de réponse ?

- Le simple changement des conditions de travail peut être imposé par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction. Le refus du salarié n'entraîne pas, à lui seul, la rupture du contrat mais constitue une faute professionnelle que l'employeur peut sanctionner, au besoin par le licenciement. L'employeur peut éventuellement prononcer un licenciement pour faute grave, sans préavis ni indemnités.
- La modification d'un élément essentiel du contrat de travail ne peut être imposée par l'employeur, mais seulement proposée au salarié concerné. En cas de refus de ce dernier, il appartient à l'employeur, soit de renoncer à modifier le contrat, soit de licencier le salarié. Il doit alors respecter la procédure de licenciement, le préavis et, le cas échéant, verser des indemnités de licenciement.

Une modification peut être prévue par une clause du contrat de travail (clause de mobilité, clause de changement d'horaire par exemple). La mise en œuvre d'une telle clause ne constitue pas une modification du contrat de travail soumise à l'accord du salarié si son application n'est pas abusive, c'est à dire si elle est décidée dans l'intérêt de l'entreprise (et non pour nuire au salarié) et réalisée après un délai de prévenance (et non de façon précipitée)...





# Les P'tites INFOS Juridiques

## La réduction du temps de travail par voie d'accord constitue-t-elle une modification du contrat de travail ?

La réduction du temps de travail organisée par voie de convention ou d'accord collectif constitue une modification du contrat de travail si elle s'accompagne d'une réduction de rémunération ou d'un avantage prévu par le contrat par exemple. Lorsque le ou les salariés concernés refusent une telle modification, l'employeur peut procéder à leur licenciement en respectant - pour chacun d'eux - la procédure de licenciement individuel.

En revanche, la seule diminution des heures de travail résultant de l'accord collectif est assimilée à un simple changement des conditions de travail que le salarié est tenu d'accepter

## Le salarié dispose-t-il d'un délai pour refuser la modification du contrat ?



Le salarié auquel est proposé une modification d'un élément essentiel de son contrat de travail dispose d'un délai de réflexion.

### Si la modification n'a pas une cause économique

La loi ne prévoit pas de procédure particulière. Cependant l'employeur doit informer le salarié de sa proposition de modification et lui laisser un délai suffisant de réponse. L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai ne vaut pas acceptation. Le salarié peut réagir, même longtemps après la mise en œuvre de la modification. La procédure à suivre peut également résulter des dispositions de la convention collective applicable à l'entreprise, à laquelle il conviendra donc, le cas échéant, de se reporter.

Pour tout litige concernant la modification et la rupture du contrat de travail, l'employeur comme le salarié peuvent saisir le conseil de prud'hommes.



### Si la modification a une cause économique

L'employeur informe chaque salarié de sa proposition de modification d'un élément essentiel du contrat de travail, par lettre recommandée avec accusé de réception, en précisant au salarié qu'il dispose d'un délai d'un mois (ou de quinze jours si l'entreprise est en redressement judiciaire ou en liquidation judiciaire) pour répondre et faire connaître, éventuellement, son refus.

Passé ce délai, il sera réputé avoir accepté la modification et ne pourra plus exprimer son refus.



# Les P'tites INFOS Juridiques

Sur ce point, on signalera que, selon la Cour de cassation (arrêt du 25 juin 2008), ce délai « constitue une période de réflexion destinée à permettre au salarié de prendre parti sur la proposition de modification en mesurant les conséquences de son choix ; [...] l'inobservation de ce délai par l'employeur prive de cause réelle et sérieuse le licenciement fondé sur le refus par un salarié de la modification de son contrat de travail ».

- Constitue un licenciement économique, le licenciement effectué par l'employeur résultant d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel de son contrat de travail consécutive notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques ou à une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité.
- Lorsqu'au moins 10 salariés ont refusé la modification d'un élément essentiel de leur contrat de travail proposée par leur employeur pour un motif économique et que leur licenciement est envisagé, celui-ci est soumis aux dispositions applicables en cas de licenciement collectif pour motif économique (notamment l'obligation pour l'employeur d'élaborer un plan de sauvegarde de l'emploi).
- Lorsqu'un accord d'entreprise est conclu sur le fondement de l'article L. 2254-2 du code du travail, ses stipulations se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération, de durée du travail et de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise. Si l'employeur engage une procédure de licenciement à l'encontre du salarié ayant refusé l'application de l'accord, ce licenciement repose sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse et est soumis aux seules modalités et conditions définies aux articles L. 1233-11 à L. 1233-15 du code du travail applicables au licenciement individuel pour motif économique (convocation à un entretien préalable, déroulement de l'entretien, notification du licenciement) ainsi qu'aux articles L. 1234-1 à L. 1234-20 relatifs au préavis, à l'indemnité compensatrice de préavis et à l'indemnité légale de licenciement.





254 boulevard de l'Usine – CS 90022 - 59045 LILLE CEDEX

☎ 03.20.85.10.85 - FAX : 03.20.85.83.03

Email : [lille.ulfo@wanadoo.fr](mailto:lille.ulfo@wanadoo.fr)

Mars/avril 2020