

**DÉMISSION DU
SALARIÉ**

Article 12-2 convention collective des Industries métallurgiques des Flandres
 Article 21 de l'avenant mensuels de la convention collective des Industries métallurgiques du Pas de Calais
 Article 27 de la convention collective des Ingénieurs et cadres de la métallurgie

Sommaire

1 - MISE EN GARDE	2
2 - PROCEDURE.....	3
3 - REGLES APPLICABLES AUX MENSUELS	4
a. Droit au préavis.....	4
b. Durée du préavis	4
c. Absences pour recherche d'emploi	4
❖ Durée	4
❖ Paiement	5
❖ Modalités de prise des heures pour recherche d'emploi.....	5
d. Suspension du préavis.....	5
e. Inobservation du préavis	5
4 - REGLES APPLICABLES AUX INGENIEURS ET CADRES	6
a. Droit au préavis.....	6
b. Durée du préavis.....	6
c. Absences pour recherche d'emploi.	6
❖ Durée	6
❖ Paiement	6
❖ Modalités de prise des heures pour recherche d'emploi.....	7
d. Suspension du préavis.....	7
e. Inobservation du préavis	7
5 - INDEMNITE COMPENSATRICE DE CONGES PAYES	8
a. Droit à indemnité	8
b. Calcul de l'indemnité	8
6 - ALLOCATION COMPLEMENTAIRE DE VACANCES	8
7 - PRIME SPECIALE ET ALLOCATION COMPLEMENTAIRE.....	8

1 - MISE EN GARDE

- Chaque partie au contrat de travail à durée indéterminée dispose d'un droit de rupture unilatérale.
- Si c'est le salarié qui en prend l'initiative, la rupture s'analyse comme une **démission**.

Mais attention ! La démission ne se présume pas :

Elle doit résulter d'une volonté claire et non équivoque.

N'est pas claire et non équivoque la démission verbale (ou même écrite) d'un salarié sous le coup de l'émotion ou sous le coup de la pression exercée par l'employeur.

N'est pas claire et non équivoque, l'absence du salarié sans motif ou son brusque départ de l'entreprise, même si la situation persiste et devient définitive.

Dans ces derniers cas, **c'est une procédure de licenciement**, le cas échéant pour faute grave, qui doit être engagée.

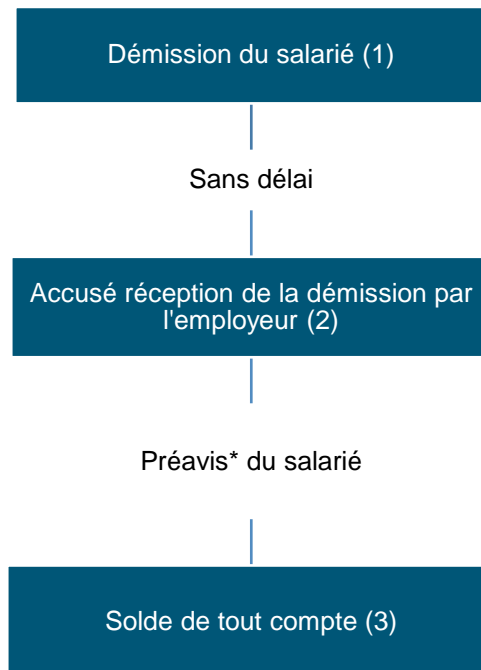
A défaut, l'employeur qui prend acte trop hâtivement d'une "démission", s'expose à être condamné, en cas de contentieux, à des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

De même, plusieurs mois après, une « démission », en apparence ordinaire et faite dans les règles de l'art, peut être jugée par les tribunaux comme une « prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié » ayant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse à la charge de l'employeur.

En cas d'incertitude, consultez UIMM-Udimétal **avant d'agir**.

A noter : L'article L. 1237-2 précise que la résiliation d'un contrat de travail à durée indéterminée, à l'initiative du salarié, ouvre droit, si elle est abusive, à des dommages et intérêts pour l'employeur.

2 - PROCEDURE



(1) Il n'est pas obligatoire pour un salarié de donner par écrit sa démission. Toutefois, pour s'assurer d'une démission claire et non équivoque, il faut, en cas de démission verbale, solliciter une mise par écrit de cette démission, de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception. Il est prudent, en cas de refus, de ne pas accepter de le reconnaître comme démissionnaire. Pour apprécier la situation, n'hésitez pas à consulter UIMM-Udimétal.

La lettre de démission du salarié peut mentionner le souhait du salarié de ne pas effectuer tout ou partie de son préavis conventionnel.

(2) L'employeur peut prendre acte de la démission par écrit pour régler avec le salarié les questions suivantes :

a. La durée du préavis (*) réellement effectuée et les conséquences financières qui en découlent. A partir du préavis conventionnel, les parties peuvent en effet convenir de :

-rallonger la durée de ce préavis ;

-raccourcir la durée de ce préavis. Si le salarié est demandeur, le préavis non effectué ne sera pas payé. Si c'est l'employeur qui est le demandeur, il devra payer le préavis jusqu'à son terme (la rédaction correcte du courrier à ce sujet est capitale).

-suspendre ou ne pas suspendre le préavis pendant une période de congés payés restant à prendre.

b. Les modalités de prise d'heures pour recherche d'emploi par le salarié.

c. Les modalités de réalisation et de transmission du solde de compte.

d. L'éventuelle levée d'une clause de non-concurrence : le courrier libérant le salarié de l'interdiction de concurrence doit alors impérativement être reçu par le salarié (remise contre décharge ou accusé de réception) dans les 8 jours de la réception de la démission du salarié.

(3) Voir le solde de tout compte en fiche **B 710**.

(*) Le préavis commence à la date de prise de connaissance, par l'employeur, de la démission (courrier remis contre décharge, accusé de réception, ...).

3 - REGLES APPLICABLES AUX MENSUELS

a. Droit au préavis

Le préavis est une obligation réciproque qui s'impose tant à l'employeur qu'au salarié. Le salarié est redevable du paiement du préavis s'il ne l'exécute pas, sauf accord préalable de son employeur.

Attention ! La date de la démission est la date d'envoi du courrier de notification, mais le préavis démarre à compter de la notification (1^{ère} présentation).

b. Durée du préavis ¹

Niveau de classification	Durée du préavis
I	2 semaines (date à date)
II et III	1 mois (date à date)
IV	2 mois (date à date)
V	3 mois (date à date)

c. Absences pour recherche d'emploi

(Art. 12.2.4 à 12.2.7 de la Convention Collective des Industries Métallurgiques des Flandres
Art. 21 de l'avenant mensuels de la Convention Collective des Industries Métallurgiques du Pas de Calais)

❖ Durée

Le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi dans la limite de :

- **20 heures** si le préavis est de **moins d'un mois**
- **50 heures** par mois si le préavis est d'**au moins un mois**.

Attention ! Dans les Flandres-Douais ², pour pouvoir prétendre au bénéfice de ces heures, le salarié doit remplir une condition supplémentaire : il devra être inscrit à l'agence de l'emploi et présenter un certificat de cet organisme attestant qu'il a répondu aux offres de celui-ci pendant cette période. Le respect de cette obligation suppose que l'employeur ait le droit de différer le paiement de ces heures jusqu'à la production de ces justificatifs.

¹ Article 12.2.1 de la Convention Collective des Industries Métallurgiques des Flandres et article 21 de l'avenant mensuels de la Convention Collective des Industries Métallurgiques du Pas de Calais.

² Article 12.2.1 de la Convention Collective des Industries Métallurgiques des Flandres

❖ Paiement

Les absences pour recherche d'emploi ne donnent pas lieu à réduction de la rémunération, sous réserve de la production des justificatifs prévus ci-dessus.

❖ Modalités de prise des heures pour recherche d'emploi

Ces modalités sont fixées par accord entre employeur et intéressé. Cet accord pourra prévoir :

- Soit que l'intéressé s'absentera selon une certaine fréquence tout au long de son préavis,
- Soit que l'intéressé bloquera tout ou partie de ces heures avant l'expiration de son préavis.

A défaut d'accord, les heures pour recherche d'emploi se répartissent sur les journées de travail à raison de **deux heures par jour** fixées alternativement, un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur. A la demande de l'intéressé, ces heures pourront être bloquées (par périodes maximales de deux jours en Flandre-Douaisis), compte tenu des nécessités du service.

Attention ! Si le mensuel n'utilise pas, du fait de son employeur, tout ou partie de ces heures, il percevra, à son départ, une indemnité correspondant au nombre d'heures non utilisées.

Le salarié qui a trouvé un emploi ne peut plus se prévaloir des dispositions relatives aux heures pour recherche d'emploi.

d. Suspension du préavis

Le préavis est un délai « préfix » qui n'est pas susceptible de suspension **pour quelque motif que ce soit**. Seules **exceptions** admises : la suspension en cas d'accident du travail et la prise de congés payés à des dates convenues préalablement à la notification de la rupture. Dans le cas des congés payés, le principe est la **suspension** du préavis et le **report** du solde au terme des congés pris.

Cependant **le salarié ne peut exiger** ce report de la fin du préavis après les congés, s'il connaissait la date de ses congés au moment de sa démission. De même, si la date de fin de préavis a été fixée à une date précise **d'un commun accord** avec l'employeur, il n'y aura pas de report du préavis si le salarié demande ensuite à prendre des congés.

Enfin, les deux parties peuvent toujours se mettre d'accord sur une imputation totale ou partielle des congés sur le préavis.

e. Inobservation du préavis

L'employeur et le salarié peuvent se mettre d'accord pour que le préavis ne soit pas effectué. Dans ce cas, le salarié ne pourra prétendre au paiement de l'indemnité de préavis. Il convient de formaliser cet accord avec précision en fixant notamment la date de fin du contrat de travail.

L'employeur qui **dispense** un salarié d'effectuer son préavis, devra verser à celui-ci les appointements et la valeur des avantages dont l'intéressé aurait bénéficié s'il avait travaillé jusqu'à l'expiration du préavis.

De même, le salarié qui, **en l'absence d'un accord de l'employeur ou de dispense accordée par celui-ci**, n'exécuterait pas son préavis, **devra à l'employeur une indemnité déterminée dans les mêmes conditions**.

Toutefois, **la salariée en état de grossesse apparente** peut démissionner sans avoir à respecter le délai congé (préavis) et sans payer d'indemnité de rupture (art. L. 1225-34 du CT).

Pendant son congé de maternité ou d'adoption, la salariée qui ne souhaite pas, à l'issue de celui-ci, reprendre son travail, doit avertir son employeur par lettre recommandée avec A.R. quinze jours au moins avant le terme du congé de maternité. La salariée n'a pas à respecter le préavis conventionnel auquel elle est tenue, ni à payer d'indemnité de rupture (art. L. 1225-66 du CT). La salariée bénéficie, pendant un an, d'une priorité de réembauchage avec maintien de tous les avantages acquis au moment de son départ.

4 - REGLES APPLICABLES AUX INGENIEURS et CADRES

a. Droit au préavis

Le préavis est une obligation réciproque qui s'impose tant à l'employeur qu'au salarié. Le salarié est redevable du paiement du préavis s'il n'exécute pas son préavis, sauf accord préalable avec son employeur.

Attention ! La date de la démission est la date d'envoi du courrier de notification, mais le préavis démarre à compter de la notification (1^{ère} présentation), selon les règles en vigueur à la date d'envoi de ce courrier.

b. Durée du préavis³

Niveau de classification	Ancienneté	Durée du préavis
Position I	moins de 2 ans	1 mois
	2 ans et plus	2 mois
Positions II et III		3 mois

c. Absences pour recherche d'emploi.

(Art. 27 de la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie)

❖ Durée

L'Ingénieur ou Cadre est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi 50 heures par mois.

❖ Paiement

Ces absences n'entraînent pas de réduction d'appointements.

³ Art. 27 de la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie

❖ Modalités de prise des heures pour recherche d'emploi

Ces modalités sont fixées en accord avec la direction.

Cet accord peut prévoir que les heures seront prises en une ou plusieurs fois :

- Soit que l'intéressé s'absentera selon une certaine fréquence tout au long de son préavis,
- Soit que l'intéressé bloquera tout ou partie de ces heures avant l'expiration de son préavis.

Attention ! Si l'Ingénieur ou le Cadre n'utilise pas, **sur la demande son employeur**, tout ou partie de ces heures, il **percevra**, à son départ, une **indemnité** correspondant au nombre d'heures non utilisées si ces heures n'ont pas été bloquées, en accord avec son employeur, avant l'expiration du préavis.

d. Suspension du préavis

Le préavis est un délai "préfix" qui n'est pas susceptible de suspension **pour quelque motif que ce soit**. Seules **exceptions** admises : la suspension en cas d'accident du travail et la prise de congé payés à des dates convenues préalablement à la notification de la rupture. Dans le cas des congés payés, le principe est la **suspension** du préavis et le **report** du solde au terme des congés pris.

Cependant **le salarié ne peut exiger** ce report de la fin du préavis après les congés, s'il connaissait la date de ses congés au moment de sa démission. De même, si la date de fin de préavis a été fixée à une date précise **d'un commun accord** avec l'employeur, il n'y aura pas de report du préavis si le salarié demande ensuite à prendre des congés.

Enfin, les deux parties peuvent toujours se mettre d'accord sur une imputation totale ou partielle des congés sur le préavis.

e. Inobservation du préavis

L'employeur et l'Ingénieur ou Cadre peuvent se mettre d'accord pour que le préavis ne soit pas effectué. Dans ce cas, l'Ingénieur ou Cadre ne pourra prétendre au paiement de l'indemnité de préavis. Il convient de formaliser cet accord avec précision en fixant notamment la date de fin du contrat de travail.

En revanche, l'employeur qui **dispense** un Ingénieur ou Cadre d'effectuer son préavis, devra verser à celui-ci les appointements et la valeur des avantages dont l'intéressé aurait bénéficié s'il avait travaillé jusqu'à l'expiration du préavis.

De même, l'Ingénieur ou Cadre qui, **en l'absence d'un accord de l'employeur ou de dispense accordée par celui-ci**, n'exécuterait pas son préavis, **devra à l'employeur une indemnité déterminée dans les mêmes conditions**.

Toutefois, **la salariée en état de grossesse apparente** peut démissionner sans avoir à respecter le délai congé (préavis) et sans payer d'indemnité de rupture (art. L. 1225-34 du CT).

Pendant son congé de maternité ou d'adoption, la salariée qui ne souhaite pas, à l'issue de celui-ci, reprendre son travail, doit avertir son employeur par lettre recommandée avec A.R. quinze jours au moins avant le terme du congé de maternité. La salariée n'a pas à respecter le préavis conventionnel auquel elle est tenue, ni à payer d'indemnité de rupture (art. L. 1225-66 du CT). La salariée bénéficie, pendant un an, d'une priorité de réembauchage avec maintien de tous les avantages acquis au moment de son départ.

5 - INDEMNITE COMPENSATRICE DE CONGES PAYES

a. Droit à indemnité

Cette indemnité est due au salarié démissionnaire lorsqu'il n'a pu prendre effectivement l'ensemble des congés payés auquel il avait droit.

b. Calcul de l'indemnité

L'indemnité compensatrice de congés payés se calcule de la même manière que l'indemnité de congés payés, au prorata du temps de présence du salarié au cours de la période de référence (1^{er} juin - 31 mai), selon la règle du 1/10^{ème} ou la règle du maintien du salaire, la plus favorable des deux étant retenue (cf. **fiche E 200**).

6 - ALLOCATION COMPLEMENTAIRE DE VACANCES

Attention ! Cette disposition ne vise que les MENSUELS en Flandres-Douaisis.

Le cas de démission est un cas où cette allocation n'est pas due quand le mensuel ne prend pas son congé principal avant son départ et reçoit une indemnité compensatrice.

Ce n'est que dans l'hypothèse où le mensuel prend effectivement son congé principal (voir la suspension du préavis, [page 5](#)) que l'indemnité est due. Le versement suit alors le même régime que celui de l'indemnité de congés payés : pour autant qu'il y ait ouverture du droit à congés, elle est versée prorata temporis au salarié sur la base des mois entiers de présence dans l'entreprise au cours de la période de référence des congés payés (1^{er} juin - 31 mai).

7 - PRIME SPECIALE ET ALLOCATION COMPLEMENTAIRE

Attention ! Cette disposition ne vise que les MENSUELS dans le Pas de Calais.

En application de l'article 15 de l'avenant mensuels de la Convention collective des Industries Métallurgiques du Pas de Calais, les salariés démissionnaires percevant une indemnité compensatrice de congés payés ne bénéficient pas, au moment de leur départ de l'entreprise, de la prime spéciale.

Concernant l'allocation complémentaire, la présence à l'effectif au jour du versement étant requise, les salariés démissionnant avant le versement de l'allocation complémentaire n'en bénéficient pas, même partiellement.

Pour toute question, contactez-nous :

Faches-Thumesnil : Camille Delzenne, Olivier Partiot, Bernard Pronier au 03.20.16.50.80

Hénin-Beaumont : Charlotte Dursin, Hélène Tampère au 03.21.75.04.04