

Les droits du salarié démissionnaire

« La démission, c'est la perte de tous vos droits » : par cette phrase très souvent entendue, le salarié démissionnaire pense à tort qu'il ne disposera d'aucun droit à l'issue de celle-ci.

Afin d'éviter les raccourcis juridiques, sans pour autant nier les conséquences de la démission, nous vous proposons de reprendre les obligations de l'employeur et les droits du salarié démissionnaire.

Le principe est posé par [l'article R.1234-9 du Code du travail](#), le salarié peut, au moment de l'expiration ou de la rupture de son contrat de travail, prétendre à la remise de plusieurs documents et au versement des sommes qui lui sont dues en application du contrat de travail.

Sauf cas particulier, la démission prive le salarié des indemnités chômage.

✓ LA REMISE DES DOCUMENTS PAR L'EMPLOYEUR :

L'employeur délivre au salarié démissionnaire un certificat de travail, une attestation employeur et un reçu pour solde de tout compte.

✓ LES SOMMES DUES PAR L'EMPLOYEUR :

- L'indemnité compensatrice de congés payés : le salarié démissionnaire bénéficie d'une indemnité sur les congés payés qu'il a acquis.
- Le versement des jours RTT : lorsque la convention collective ou accord collectif le prévoit, l'employeur peut être amené à verser au salarié les jours RTT non pris.
- Le versement de primes de fin d'année : en fonction des dispositions conventionnelles, le salarié démissionnaire peut percevoir les primes de fin d'année alors même qu'il n'est pas présent à la date du versement.
- Le versement du plan d'épargne et de la participation : le salarié démissionnaire peut, si il le demande débloquent de façon anticipée ses droits à la participation et ceux détenus dans un plan d'épargne d'entreprise ([article R.3324-22 et R.3332-28 du Code du travail](#)).
- La contrepartie financière de la clause de non concurrence : sauf si l'employeur a renoncé à la clause de non concurrence dans le respect de ses conditions contractuelles, ce dernier est tenu de verser au salarié démissionnaire une contrepartie financière.

✓ LE VERSEMENT DES ALLOCATIONS CHÔMAGE :

Le salarié perçoit des allocations chômage lorsqu'il a involontairement perdu son emploi.

Par exception, certains cas de démission sont légitimes et permettent au salarié d'être indemnisé :

- la démission du fait du mariage du salarié ou de la conclusion d'un Pacs entraînant un changement de résidence, lorsque moins de deux mois s'écoulent entre la date de la démission et la date du mariage ou de la conclusion du Pacs ;
- la démission pour suivre son conjoint qui change de lieu de résidence afin d'exercer un nouvel emploi ;

- la démission d'un emploi exercé après un licenciement, une rupture conventionnelle ou une fin de CDD, à condition que la durée de l'emploi repris n'ait pas excédé 91 jours ;
- le salarié qui justifie de trois années d'affiliation continues à l'assurance chômage et qui quitte volontairement son emploi pour reprendre une activité salariée à durée indéterminée, à condition que l'employeur mette fin au cours ou au terme de la période d'essai avant l'expiration d'un délai de 91 jours ;
- la rupture à l'initiative du salarié d'un CUI-CIE ou d'un CUI-CAE ou d'un parcours emploi compétence pour exercer un nouvel emploi ou pour suivre une action de formation.

✓ LA COUVERTURE SOCIALE :

Si le salarié n'a pas d'activité professionnelle après sa démission soit :

- il perçoit les allocations chômage pour les motifs de démission énoncés ci-dessus et il sera couvert en tant que chômeur indemnisé ;
- il ne perçoit pas les allocations chômage et, il bénéficiera du dispositif de maintien de ses droits à prestations en vertu de [l'article L.161-8](#) du Code de la sécurité sociale.

