



Démission pour faute grave de l'employeur

Par **kawaa**, le **08/06/2018** à **18:07**

Bonjour,
Je vis actuellement une situation particulière et souhaiterai votre avis.
J'ai récemment démissionné de ma société (il y a 2 semaines) et je dois respecter un préavis d'un peu plus de 3 mois.
Toutefois ma démission est due aux actions de l'employeur.
Aujourd'hui les manquements de l'employeur sont persistants et je souhaite transformer ma démission en démission pour faute grave de l'employeur.
- Première question, cela pose-t-il un souci de notifier par lettre AR à l'employeur que ma démission est due à leurs fautes (en expliquant les fautes), même 3 semaines après la lettre initiale de démission?
- Ensuite puis-je spécifier dans cette lettre que malgré cela je quitterai la société dans 3 mois par respect pour leurs opérations car je sais qu'ils sont tendus niveau salariés (et cela m'arrange).
- Pour finir les motifs suivants vous semblent-ils suffisants pour porter à leur charge la cause de la démission? : Absence de mutuelle d'entreprise (j'ai par mail demandé à en avoir, sans réponse et par téléphone on m'a dit que ça se faisait pas chez eux) Non maintien du salaire en cas d'arrêt maladie alors que la réglementation pour ma fonction l'impose. Je leur ai signalé par mail sans réponse, et par téléphone on me répond que eux ne marchent pas comme ça...) Non respect des temps de repos réglementaire régulier (mais je n'ai qu'une preuve flagrante, le reste du temps ils maquillent)
Une dernière question qui n'est pas du même tenant, peut-on annuler des vacances qui m'ont été imposés 3 semaines avant leur début pour cause de la démission d'un collègue (ils ont 1 démission par mois alors...)
Sachant que je n'ai pas de représentant du personnel à qui m'adresser pour négocier (entreprise de 12 à 15 employés)
Merci
Florian

Par **morobar**, le **09/06/2018** à **08:05**

Bonjour,
[citation]Aujourd'hui les manquements de l'employeur sont persistants et je souhaite

transformer ma démission en démission pour faute grave de l'employeur. [/citation]rnLa démission provoquée par des manquements graves de l'employeur à ses différentes obligations essentielles se nomme "prise d'acte";rnMais la prise d'acte doit:rn* être signifiée au moment de la démissionrn* porter cet intitulé afin que l'employeur en prenne notern* être accompagnée simultanément de la saisine du Conseil des prudhommes.rnL'employeur recevant une telle démission doit aussitôt enregistrer la démission sans préavis et clore le contrat, délivrer les documents de fin de contrat, certificat de travail....attestation Pole-emploi..rnIl est donc trop tard pour ce qui vous concerne.rnVous ne pouvez que saisir le CPH en vue de faire requalifier votre démission et ce n'est pas du tout gagné.rn[citation]cela je quitterai la société dans 3 mois par respect pour leurs opérations[/citation]rnPlutôt par respect de vos obligations, dans le cas contraire vous ne serez pas libre de tout engagement, et l'employeur éligible à des dommages et intérêts en général à hauteur des salaires correspondant à la durée du préavis non exécuté, voire plus s'il peut le démontrer.rnMais c'est contraire à l'idée de la prise d'acte qui implique une absence de préavis.rnPour le reste le CPH saisi appréciera, mais en pratique vous pouviez saisir la justice sans démissionner, voire demander la résolution du contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur.

Par **Lag0**, le **09/06/2018** à **09:36**

Bonjour,rn[citation]La démission provoquée par des manquements graves de l'employeur à ses différentes obligations essentielles se nomme "prise d'acte";rnMais la prise d'acte doit:rn* être signifiée au moment de la démission [/citation]rnPas nécessairement.rnToute lettre de démission présentant des griefs envers l'employeur est équivoque. Le juge peut requalifier par la suite, cette démission en prise d'acte de la rupture sans pour autant que la lettre de démission porte cette mention.rnIl suffit simplement que les raisons de la démission imputables à l'employeur (et représentants une faute de celui-ci) soient notées sur la lettre.rnLa saisine du CPH peut donc se faire à posteriori, l'important est que les éléments figurent bien dans la lettre.rnrnEt même lorsque les griefs n'ont pas été exposés dans la lettre, comme ici, il est possible d'y revenir plus tard.rnpourvoi: 11-23226rn[citation]Mais attendu que la démission est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail ; que lorsque le salarié, sans invoquer un vice du consentement de nature à entraîner l'annulation de sa démission, remet en cause celle-ci en raison de faits ou manquements imputables à son employeur et lorsqu'il résulte de circonstances antérieures ou contemporaines de la démission qu'à la date à laquelle elle a été donnée, celle-ci était équivoque, le juge doit l'analyser en une prise d'acte qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient ou, dans le cas contraire, d'une démission ;rnrnEt attendu que la cour d'appel, qui a relevé, par motifs propres et adoptés, que le salarié avait, dans une lettre du 15 juillet 2008 adressée à l'employeur deux mois après celle faisant état d'une démission, invoqué des griefs l'ayant conduit à rompre son contrat de travail, relatifs notamment au salaire garanti et aux heures de travail et primes impayées, a fait ressortir l'existence d'un différend antérieur ou contemporain de la démission de sorte que celle-ci s'analysait en une prise d'acte de la rupture ; que la cour d'appel, qui n'était pas tenue de suivre les parties dans le détail de leur argumentation, a légalement justifié sa décision ;[/citation]

Par **morobar**, le **09/06/2018** à **16:50**

Il n'en demeure pas moins vrai que la prise d'acte a des effets immédiats vis-à-vis de l'employeur :
* constatation de la démission à effet immédiat
* pas de préavis à respecter
* obligation d'établir les documents de fin de contrat.
* la saisine du CPH censée déboucher sur une décision sous 30 jours - code du travail L1451-1- (on évoque plutôt selon les CPH de 4 mois et plus).
Alors cela fait une belle jambe de voir requalifier des mois/années après la démission en prise d'acte.
Enfin je confirme que la démission est irréversible.
Enfin le salarié continue à travailler, ce qui signifie que les manquements allégués à l'employeur ne rendent pas impossible la pérennisation de l'emploi et la requalification sera refusée (Cour de cassation. Chambre sociale le 19 janvier 2005, n°03-45.018).

Par **kawaa**, le **10/06/2018** à **23:43**

Merci pour vos réponses intéressantes.
J'ai entendu parler de "résiliation judiciaire du contrat de travail", cela peut être applicable à mon cas ?
Pensez-vous que dans le cas où je met la faute sur l'employeur, les 3 raisons indiquées "seraient" recevables ?

Par **Lag0**, le **11/06/2018** à **07:27**

Bonjour,
Vous avez démissionné, vous ne pouvez donc pas demander une résiliation judiciaire du contrat de travail, votre contrat est déjà rompu par la démission...