

Démission ; une mission délicate mais pas impossible.

Si vous avez l'opportunité de répondre favorablement à une offre de situation alors que vous êtes en poste, il vous faudra inévitablement aborder la question « démission ». C'est toujours un moment délicat dans la mesure où l'on se demande comment la nouvelle va être accueillie et comment négocier son départ si la future société est pressée de vous voir prendre vos nouvelles fonctions.

Côté entreprise future, un impératif : ne donnez jamais votre démission sans avoir au moins une promesse d'embauche écrite de la part de l'entreprise qui vous recrute pour être sûr d'obtenir votre allocation chômage si entre temps celle-ci changeait d'avis. Et même là encore il faut savoir que la promesse d'embauche écrite si elle est une preuve juridique pour se garantir contre l'annulation d'embauche doit reprendre quasiment les termes du contrat de travail (Sté, poste, qualification, CDI, date d'embauche ...). Donc, autant avoir la seule vraie preuve d'embauche, c'est à dire le contrat de travail. A cette condition, l'entreprise ne peut légalement pas annuler le contrat de travail avant la date effective d'embauche et est obligée au minimum d'accueillir le nouvel embauché pour lui faire accomplir tout ou partie de sa période d'essai.

Effectuer une période d'essai pour un CDI après une démission est la condition sinequanone pour percevoir son allocation chômage. Mais là encore attention ! Il faut savoir que si l'entreprise qui doit vous accueillir fait malgré tout fi de la législation et refuse de vous embaucher, l'ASSEDIC ne vous versera pas votre allocation. Votre seul recours serait alors de saisir les Prud'hommes pour que ladite société vous verse des indemnités. Mais tout cela peut prendre des mois ! Ceci dit, il doit toujours être possible de faire comprendre à la société votre situation pour qu'elle vous fasse accomplir votre période d'essai qui ne doit pas excéder 91 jours, en convenant d'un commun accord que l'entreprise la rompe. Si vous justifiez auparavant de 3 ans d'affiliation continue au régime de l'assurance chômage, vous percevrez alors et sous ces deux seules conditions, votre allocation.

Démission : ce qu'il faut savoir sur les plans administratif et juridique.

Du côté de votre entreprise actuelle la démarche est assez simple si ce n'est qu'il est fréquent de vouloir négocier sur le raccourcissement de la durée du préavis. Pour les cadres, il est en général de 3 mois lorsque l'on a une ancienneté d'au moins deux ans. L'employeur peut vous demander des indemnités au prorata du préavis non effectué,

par contre il vous les doit si c'est lui qui vous le refuse. Si vous prévoyez avant d'agir, de prendre la température auprès de votre direction pour savoir à quel degré elle prendrait votre démission, sachez que le fait de venir se renseigner sur les conditions de préavis en cas de départ volontaire ne constitue pas en soi une démission et ne peut être considérée juridiquement comme telle. Mais attention de ne pas dire explicitement que vous comptez démissionner surtout devant un tiers. En effet, le fait d'évoquer oralement votre intention de quitter l'entreprise devant témoin, peut être considéré comme argent comptant et prendre effet le jour même. Par ailleurs, l'employeur peut refuser votre démission s'il est notoire que celle-ci est donnée dans l'intention de nuire et considérée par exemple comme acte de concurrence déloyale.



« Démissionnaires, soignez votre départ pour sortir par la grande porte. Il est important de pouvoir partir en bons termes dans la mesure où les conditions de départs peuvent influencer pour une bonne part votre prise de fonction. Par ailleurs, ne vous lancez pas sans filet, gardez-vous d'un contrat de travail en bonne et due forme ».

... et soigner sa réputation

Toujours dans le cadre de l'entretien de départ, faites des propositions à votre DRH qui peuvent faciliter votre remplacement en indiquant des personnes susceptibles de prendre votre suite parmi votre réseau et/ou parmi vos collègues. Vous pouvez également soumettre des pistes pour remonter les filières de candidats, apporter votre concours au recrutement et proposer d'effectuer la transition en bi-nôme. Certes, malgré tout l'accompagnement que vous vous efforcerez de faire, il se peut que votre direction prenne votre départ, ou en tout cas le vive, comme une trahison parce qu'elle comptait peut être particulièrement sur vous à un moment qu'elle jugeait crucial. Aussi, choisissez le plus judicieusement la période de votre départ. Évitez, si possible, les périodes de lancement de projet, les signatures de contrats avec de gros enjeux tant que tout n'est pas assuré. Cela fait effectivement beaucoup de choix à faire, de concessions, avec

en plus l'impatience du futur employeur à gérer dans la plupart des cas ; mais on peut tout de même essayer de limiter la casse. Votre direction sait en revanche qu'il est vain de retenir un collaborateur sur le départ le plus longtemps possible dans la mesure où vous ne serez plus vraiment là, et risqueriez même d'être un facteur de démotivation dans l'équipe.