

Définition

La démission est un mode de rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié.

Tout salarié titulaire d'un CDI peut démissionner de ses fonctions à tout moment, sans avoir à justifier sa décision.

Ce mode de rupture n'est pas admis pour les salariés engagés dans le cadre d'un CDD. À titre dérogatoire, le CDD peut toutefois être rompu avant l'échéance du terme à l'initiative du salarié, lorsque celui-ci justifie de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée (C. trav.art. L.1243-2).

Lorsqu'un CDD est conclu dans le cadre du recrutement d'ingénieurs et de cadres, au sens des conventions collectives, en vue de la réalisation d'un objet défini lorsqu'un accord de branche étendu ou, à défaut, un accord d'entreprise le prévoit, le CDD peut être rompu par l'une ou l'autre partie, pour un motif réel et sérieux, dix-huit mois après sa conclusion, puis à la date anniversaire de sa conclusion (C. trav. L. 1243-1 et L. 1242-2).

En cas de démission non autorisée, le salarié s'expose à devoir payer à l'employeur des dommages-intérêts correspondant au préjudice subi (C. trav. art. L1243-3).

Conditions :

→ La démission doit être librement consentie et éclairée

Tel n'est pas le cas si le salarié rédige la lettre de démission alors qu'il est sujet à un état dépressif de nature à altérer son jugement (Cass. soc. 01.02.2000 n° 98-40244), s'il exprime son intention de démissionner sous l'empire d'un état de fatigue (Cass. soc. 18.01.2012 n° 10-14114), s'il agit sous la contrainte, des pressions ou des menaces (Cass. soc. 09.07.2003 n° 01-40250) ou s'il démissionne sous le coup de la colère et qu'il se rétracte le lendemain (Cass. soc. 12.02.2016 n°14-18888).

La volonté de démissionner doit être claire et non-équivoque : elle ne peut être déduite du seul comportement du salarié, y compris en présence de dispositions conventionnelles ou contractuelles contraires. Ainsi, la démission n'est pas constituée en cas d'absence prolongée (Cass. soc. 24.01.1996 n° 92-43868 P) ou si le salarié recherche un autre emploi alors que l'entreprise a été mise en liquidation (Cass. soc. 13.04.2005 n°03-42467 FS-PB).

Une exception à ce principe :

Le salarié qui a abandonné volontairement son poste et ne reprend pas le travail ou ne justifie pas son absence, après avoir été mis en demeure de le faire dans un délai imposé par l'employeur (ne pouvant être inférieur à 15 jours), par LRAR ou lettre remise en main propre contre décharge, est présumé démissionnaire.

Il s'agit d'une présomption simple pouvant être renversée en saisissant le Conseil de prud'hommes (C. trav., art. L. 1237-1-1 & R. 1237-13).

Formalités :

La démission n'est soumise à aucune condition légale de forme et peut être verbale, même en cas de dispositions conventionnelles contraires.

Elle entraîne la rupture définitive du contrat de travail, sans que son acceptation par l'employeur ne soit nécessaire.

En cas de démission verbale, il est fortement recommandé d'exiger une confirmation écrite, qui permettra à l'employeur de prouver le caractère clair et non-équivoque de la décision du salarié en cas de litige ultérieur.

Préavis :

Le salarié démissionnaire doit respecter un préavis, à l'exception des femmes enceintes (C. trav. art. L1225-34), des salariés souhaitant élever leur enfant à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption (C. trav. art. L1225-66) et des salariés rompant leur contrat à l'issue d'un congé de création ou de reprise d'entreprise (C. trav. art. L3142-109).

→ Durée

La loi fixe la durée du préavis pour les assistants maternels (C. act. soc. et fam. art. L423-9), pour les journalistes professionnels (C. trav. art. L7112-5) et les VRP (C. trav. art. L7313-9).

Pour les autres catégories de salariés, la durée du préavis est fixée par la convention collective ou les accords collectifs ou à défaut par les usages pratiqués dans la localité et dans la profession (C. trav. art. L1237-1).

Si le contrat de travail comporte un délai de préavis d'une durée inférieure, celui-ci prévaut. À l'inverse, le salarié ne peut pas imposer à l'employeur un délai de préavis plus long. Si le préavis expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant (C. trav. art. R1231-1).

→ Suspension

Le préavis est suspendu par les congés payés (s'ils ont été fixés avant la notification de la rupture), par le congé pour création ou reprise d'entreprise, et en cas d'arrêt de travail causé par la maladie professionnelle ou l'accident du travail survenant pendant le préavis.

Il peut être également suspendu en cas d'accord entre le salarié et l'employeur, ce dernier devant prouver cet accord. À défaut, le juge peut décider que la poursuite de la relation de travail au terme du premier contrat de travail a entraîné la conclusion d'un second contrat.

→ Dispense

L'employeur peut décider de manière unilatérale de dispenser le salarié d'effectuer son préavis. Il sera alors tenu de verser une indemnité compensatrice équivalente. Le salarié ne peut pas s'y opposer (Cass. soc. 13.07.2004 n°02-14140).

Si la dispense de préavis est demandée par le salarié, et l'employeur peut librement accepter ou refuser.

En cas d'accord, le contrat prend alors fin immédiatement, l'employeur n'étant pas tenu de verser une indemnité compensatrice pour le préavis restant à courir (Cass. soc. 06.10.2010 n°09-65297).

Indemnités :

Sauf dispositions contractuelles ou conventionnelles contraires, la démission n'ouvre pas droit à une indemnité de départ. L'employeur est toutefois tenu de verser l'indemnité compensatrice de congés payés.

Documents de fin de contrat :

L'employeur remet au salarié démissionnaire les documents suivants :

- Certificat de travail ;
- Reçu pour solde de tout compte ;
- Attestation d'assurance chômage.

L'employeur doit mentionner « démission » comme motif de rupture du contrat, y compris dans le cas d'un abandon de poste produisant les effets d'une démission.

Une question ?

Nos équipes juridiques sont là pour vous répondre !

Notre offre **d'accompagnement juridique** vous permet de bénéficier quotidiennement et en illimité les conseils de nos équipes juridiques.

Pour en savoir plus :

contact@agrume.fr

 agrume