

JE DÉMISSIONNE ! TOUT SAVOIR AVANT DE PRENDRE MA DÉCISION !

Un salarié en CDI est libre de démissionner à tout moment sans avoir à justifier son choix. C'est un droit prévu par le Code du travail auquel l'employeur ne peut s'opposer. Comment démissionner de son emploi ? Quel est le préavis à respecter ? Le salarié qui démissionne a-t-il droit au chômage et à des indemnités de fin de contrat ?

Qu'est-ce qu'une démission ?

La démission est une rupture unilatérale du contrat de travail à la seule initiative du salarié. Elle n'a pas à être motivée et s'impose à l'employeur qui ne peut la refuser. Le salarié est libre d'exercer son droit à la démission à tout moment, même si son contrat de travail est suspendu (pendant un arrêt maladie ou un congé maternité par exemple).



Crédit photo : freepik - Ne pas jeter sur la voie publique

Qui peut démissionner ?

La démission est réservée au salarié en contrat à durée indéterminée (CDI). Le salarié en contrat à durée déterminée (CDD) ne peut pas prendre l'initiative de rompre son contrat de travail avant l'échéance fixée. La rupture anticipée d'un CDD n'est en effet possible que dans certains cas prévus par la loi : force majeure invoquée par l'employeur, faute grave du salarié, accord des deux parties...

Comment donner sa démission à l'employeur ?

La loi n'oblige pas le salarié à formaliser sa démission par écrit. Une démission notifiée verbalement à l'employeur est donc valable, sauf convention collective imposant l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception.

En quoi consiste la présomption de démission ?

La loi "Marché du travail" du 21 décembre 2022, complétée par un décret du 17 avril 2023, a créé une présomption de démission en cas d'abandon de poste volontaire : le salarié qui abandonne son poste et ne reprend pas le travail peut être présumé démissionnaire après un délai de 15 jours calendaires (week-ends et jours fériés compris) à compter de sa mise en demeure par l'employeur.

Présomption de démission : quelle est la procédure ?

Pour pouvoir considérer le salarié comme démissionnaire, l'employeur doit d'abord le mettre en demeure, par lettre recommandée ou lettre remise en main propre contre décharge, de justifier son absence et de reprendre son poste. La présomption de démission n'est applicable qu'après un délai de 15 jours calendaires si le salarié a manqué aux deux obligations (justifier son absence et reprendre le travail). Pour justifier son absence, le salarié doit faire valoir, en réponse à la mise en demeure, un motif légitime de nature à faire obstacle à la présomption de démission : raisons médicales, exercice du droit de retrait (en cas de danger grave et imminent), exercice du droit de grève, refus d'exécuter une instruction contraire à la réglementation...

Démission : le salarié peut-il revenir sur sa décision ?

Une démission claire et non équivoque est définitive. Le salarié ne peut pas se rétracter, sauf avec l'accord de son employeur. Dans certaines situations exceptionnelles, notamment lorsque la volonté de démissionner est ambiguë, le salarié peut revenir sur sa décision. Si l'employeur accepte cette rétractation, le contrat n'est pas rompu et se poursuit normalement. En cas de refus de l'employeur, le salarié doit saisir le conseil de prud'hommes. S'il est en mesure d'apporter la preuve qu'il a démissionné sous la contrainte, la rupture de son contrat de travail peut être requalifiée en licenciement, ouvrant droit à des dommages-intérêts.

JE DÉMISSIONNE ! TOUT SAVOIR AVANT DE PRENDRE MA DÉCISION !

Quand débute le préavis en cas de démission ? Quelle est sa durée ?

En règle générale, le salarié qui démissionne doit effectuer un préavis. Ce préavis démarre à la date à laquelle l'employeur prend connaissance de la démission du salarié, c'est à dire, le plus souvent, à la réception de la lettre de démission. La durée du préavis n'est pas fixée par la loi, hormis pour certaines catégories de salariés (journalistes, VRP). Le délai à observer entre la notification de la démission à l'employeur et la rupture effective du contrat de travail peut être précisé par une convention collective, un accord d'entreprise ou le contrat de travail du salarié. À défaut, il résulte des usages pratiqués dans l'entreprise, la profession ou la localité. Il est généralement égal à :

- 1 semaine pour les ouvriers ;
- 1 mois pour les employés, agents de maîtrise et techniciens ;
- 4 mois pour les ingénieurs, cadres et assimilés.

Le préavis de démission peut-il être interrompu ou suspendu ?

En principe, le préavis ne peut pas être interrompu ni suspendu. Il peut néanmoins être suspendu et reporté dans certaines situations :

- en cas d'accident du travail survenant au cours du préavis (le préavis est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail et prolongé d'autant) ;
- en cas de maladie professionnelle entraînant un arrêt de travail au cours du préavis (le préavis est suspendu pendant la durée de l'arrêt et prolongé d'autant) ;
- en cas d'accord entre le salarié et l'employeur ;
- dans d'autres cas éventuellement prévus par des dispositions conventionnelles (convention collective, accord d'entreprise...).

Le salarié qui démissionne peut-il être dispensé de préavis ?

Certains salariés sont autorisés par la loi à quitter leur poste sans préavis :

- les salariées enceintes ;
- les salariées qui décident de démissionner à l'issue d'un congé maternité pour élever leur enfant ;
- les bénéficiaires d'un congé pour création d'entreprise ;
- les journalistes, en application de la clause de conscience.

En dehors de ces situations, le salarié peut demander à être dispensé de l'exécution de son préavis, mais l'employeur n'est pas obligé d'accepter. Aucun salaire pour la période du préavis non effectuée n'est dû au salarié.

Quels sont les autres droits et devoirs du salarié en cas de démission ?

Si le salarié est soumis à une clause de non-concurrence, celle-ci doit être respectée après la démission. Si le salarié démissionne avant d'avoir pu bénéficier de la totalité de ses congés payés, il a droit à une indemnité compensatrice de congés payés versée par l'employeur. En principe, la démission n'ouvre pas droit au versement d'une allocation chômage par France Travail, mais certaines situations font désormais exception (démission en vue d'un projet de reconversion professionnelle ou démissions considérées comme légitimes par l'Assurance chômage).

Quels documents de fin de contrat doivent être remis au salarié ?

À la rupture du contrat de travail, l'employeur doit obligatoirement remettre au salarié :

- un certificat de travail ;
- un reçu pour solde de tout compte ;
- une attestation destinée à Pôle emploi ;
- un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées dans le cadre des dispositifs d'épargne salariale mis en place par l'entreprise, le cas échéant (participation, intéressement, plan d'épargne retraite...).