

Qu'est-ce qu'une démission ?

Il s'agit d'une **rupture unilatérale du contrat de travail à durée indéterminée à la seule initiative du salarié** (art. L. 1231-1 C. trav.). Elle n'a pas à être motivée et s'impose à l'employeur qui ne peut la refuser.

Qui peut démissionner ?

La démission est réservée au salarié en CDI.

Le salarié en CDD ne peut rompre son contrat de travail avant échéance du terme. En effet seuls la force majeure, la faute grave du salarié, l'accord des parties, l'embauche du salarié pour une durée indéterminée ou l'inaptitude du salarié constatée par le médecin du travail en cas d'impossibilité de reclassement permettent de rompre le CDD (art. L. 1243-1 et 2 C. trav.).

Comment démissionner ?

La loi n'exige pas d'écrit : la démission peut donc valablement être donnée oralement mais ne peut être déduite du simple comportement du salarié.

Cependant, il est plus prudent, dans l'hypothèse d'une éventuelle contestation, de faire connaître par écrit sa démission, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le salarié peut-il revenir sur sa décision de démissionner ?

La démission ne se présume pas : elle doit résulter d'une volonté libre (consentement non vicié) et non équivoque. Si le salarié peut apporter la preuve qu'il a **démissionné sous la contrainte**, le juge procède à la requalification de la rupture du contrat en **licenciement** (octroi de dommages et intérêts).

Les juges admettent par ailleurs que le salarié puisse, dans certains cas, revenir sur sa décision : **la rétractation du salarié** doit intervenir rapidement (la jurisprudence a admis la rétractation qui se produit le jour même de la démission). À défaut, le salarié devra obtenir l'accord de l'employeur pour revenir sur sa décision. La démission n'ouvre pas droit au versement des allocations de chômage, sauf cas de démission légitime ([voir la fiche n°4 sur le chômage](#)).

Quand débute le préavis ?

Il démarre à la date à laquelle l'employeur prend connaissance de la démission de son salarié, c'est-à-dire, le plus couramment, à la date de réception par l'employeur de la lettre de démission du salarié. Cependant le salarié peut différer le point de départ de son préavis en fixant à une autre date la **prise d'effet de sa démission**. La **durée du préavis** n'est pas fixée par la loi sauf pour certaines catégories de salariés : il faut donc se référer à la convention collective, à l'accord d'entreprise ou au contrat de travail. À défaut, la durée du préavis résulte des usages pratiqués dans l'entreprise, la profession ou la localité (art. L. 1237-1 C. trav.).

À titre indicatif, le préavis est souvent égal à :

- une semaine pour les ouvriers,
- un mois pour les employés, agents de maîtrise et techniciens,
- trois mois pour les ingénieurs, cadres et assimilés.

Le préavis peut-il être interrompu ou suspendu ?

Le préavis ne peut pas être interrompu ou suspendu. Il s'agit d'un délai préfix.

Ce principe doit cependant être tempéré par quelques exceptions :

- si un **accident du travail** survient pendant le préavis, la durée du préavis est suspendue pendant toute la durée de l'arrêt de travail ;
- si le salarié rompt son contrat de travail pendant ses **congés payés**, le préavis ne commencera à courir qu'au retour de ses vacances.

Un salarié peut-il être dispensé d'effectuer son préavis ?

La loi prévoit certains cas où le salarié peut démissionner sans préavis. Il s'agit des **femmes enceintes** ou de la salariée qui à l'issue de son congé maternité décide d'**élever son enfant** (art. L. 1225-35 et 66 C. trav.). Il en est de même pour les salariés bénéficiaires d'un **congé pour création d'entreprise** (art. L. 3142-85 C. trav.). Les **journalistes**, en application de la clause de conscience, disposent également de cette possibilité (art. L. 7112-5 C. trav.).

L'employeur peut dispenser le salarié d'effectuer son préavis à condition de lui verser le salaire qu'il aurait perçu s'il avait exécuté son préavis.

Le salarié dispensé d'effectuer son préavis est en droit de prétendre dès son départ effectif de l'entreprise au versement de l'indemnité compensatrice de la clause de non-concurrence (Cass. soc. 11/03/2015, n° 13-23866).

Le salarié peut aussi demander à être dispensé de l'exécution de son préavis, mais l'employeur n'est pas obligé d'accepter. Si l'employeur fait droit à cette demande, aucun salaire n'est dû pendant la période correspondant au préavis à effectuer.

Si l'employeur s'oppose à son départ anticipé, le salarié qui quitte l'entreprise sans respecter son préavis pourrait être condamné par les tribunaux à verser à son employeur des dommages et intérêts correspondant au salaire qu'il aurait perçu s'il avait effectué la totalité de son préavis ; mais en pratique peu d'employeurs saisissent les tribunaux pour ce motif.

À noter ! La démission peut ouvrir droit, si elle est abusive, à des dommages et intérêts pour l'employeur (art. L. 1237-2 C. trav.).

Mais la seule inexécution du préavis par le salarié ne donne pas à la rupture un caractère abusif en l'absence d'intention de nuire ou de légèreté blâmable. D'autre part, en cas d'embauche ultérieure, le nouvel employeur peut être solidairement responsable du dommage causé au précédent (art. L. 1237-3 C. trav.).

Quelles sont les autres incidences de la démission ?

Si le salarié démissionnaire était soumis à une clause de non-concurrence dans son contrat de travail, cette dernière doit être respectée.

Le salarié a le droit au versement d'une indemnité compensatrice de congés payés, s'il a démissionné avant d'avoir pu bénéficier de la totalité de ces congés (art. L. 3141-26 C. trav.).

La couverture complémentaire frais de santé de l'entreprise est désormais maintenue à titre gratuit, pendant 12 mois maximum, à compter de la rupture du contrat de travail intervenue après le 01/06/2014. La portabilité de la prévoyance est liée à la prise en charge des anciens salariés par le régime d'assurance chômage. La démission, reconnue légitime par l'assurance chômage, rentre donc dans le champ d'application de ce nouveau dispositif. Et pour les garanties prévoyance, ce maintien est gratuit pour toute démission légitime intervenue après le 01/06/2015.