
Démission du CDI : procédure et droits

Questions/Réponses

L'info pratique en droit du travail.

Sommaire

Sommaire	p. 2
I. Les conditions de validité de la démission	p. 6
1 Qu'est-ce qu'une démission claire et non équivoque ?	p. 7
2 Quels sont les points à connaître sur la démission ?	p. 8
3 Je veux démissionner, comment dois-je faire ?	p. 9
4 Je souhaite démissionner. Le Code du travail m'impose-t-il d'adresser une lettre à mon em ...	p. 10
5 Ma liberté de rompre mon contrat connaît-elle des limites ?	p. 11
6 Quels sont les avantages de notifier ma démission par LRAR ?	p. 12
7 Puis-je donner ma démission oralement ?	p. 13
8 J'ai démissionné oralement alors que ma convention collective impose un écrit, qu'advient-i .	p. 14
9 Je veux démissionner mais je n'ai jamais eu de contrat comment faire ?	p. 15
10 En l'absence de contrat écrit, est-il possible de démissionner sans perdre le salaire du der ..	p. 16
11 Je souhaite démissionner, suis-je tenu de dire pourquoi ?	p. 17
12 Puis-je démissionner de manière implicite ?	p. 18
13 Puis-je démissionner en abandonnant mon poste de travail ?	p. 19
14 Je ne souhaite pas reprendre mon poste à la fin du congé pour création d'entreprise. Suis ..	p. 20
15 Je suis en congé sans solde, puis-je démissionner ?	p. 21
16 J'ai démissionné, puis-je me rétracter ?	p. 22
17 Mon contrat peut-il prévoir des cas où je serai considéré comme étant démissionnaire ?	p. 23
18 Quelles sont les conséquences d'une démission abusive ?	p. 24
19 Dans quels cas une démission peut-elle être reconnue comme non valable ?	p. 25
20 Ma démission, donnée sous la pression de mon employeur, est-elle valable?	p. 26
21 J'ai démissionné suite au comportement fautif de mon employeur, puis-je demander que l ..	p. 27
22 J'ai démissionné sous le coup de la colère, ma démission est-elle valable ?	p. 28
II. Les droits et obligations découlant de la démission	p. 29
23 Je suis en congé parental et souhaite démissionner. Quelle est la durée de mon préavis e ..	p. 30
24 Quel est le point de départ du préavis de démission ?	p. 31
25 Dans quels cas un salarié est-il exonéré du préavis de démission ?	p. 32
Quels sont les cas de démission légitime ?	p. 33
26 Après démission, si je romps ma période d'essai dans mon nouvel emploi, puis-je bénéfici ..	p. 35
27 Si je démissionne pour des raisons de santé, ai-je droit aux allocations chômage ?	p. 36
28 Quels sont les cas de démission légitime permettant de bénéficier des allocations chômag .	p. 37
29 Un usage prévoit l'octroi d'une prime de 13ème mois aux salariés présents au 31 décemb ..	p. 39
30 J'ai démissionné pour suivre mon conjoint. Vais-je percevoir les allocations chômage ?	p. 40
31 Dans quels cas ma démission peut-elle être requalifiée en prise d'acte ?	p. 41
32 J'ai démissionné sans préavis, puis-je demander à mon employeur une indemnité compe ...	p. 42
33 Je démissionne, suis-je tenu d'effectuer un préavis?	p. 43

Questions / réponses :

Vous trouverez ici les questions les plus fréquemment posées, qui correspondent aux situations les plus courantes. Ces questions / réponses sont rédigées par des professionnels du droit : juristes et avocats et s'articulent autour du Code du Travail, des lois en vigueur et des règles établies par les juges.

Le format Questions/Réponses vous permet :

- > D'identifier votre problème.
- > De le situer dans un contexte.
- > De trouver rapidement une solution.

Les réponses sont construites afin d'être compréhensibles par tous et apporter en termes simples des solutions à des problèmes souvent complexes.

AVERTISSEMENT :

Ce document ne dispense en rien de consulter un spécialiste pour adapter au besoin les règles au cas par cas.

Il résulte de ce qui précède que la responsabilité de l'auteur ne saurait être recherchée du fait de l'utilisation du guide et des modèles ci-après sans qu'il n'ait été fait appel à une analyse au cas par cas de la situation.

Les exemples de jurisprudence sont donnés à titre purement indicatif et ne sauraient en aucun cas constituer une garantie de l'orientation de la jurisprudence.

Toujours garder à l'esprit le principe de l'appréciation souveraine des juges du fond, in concreto, variable d'un Conseil de Prud'Hommes à l'autre.

Par conséquent, il est en toutes circonstances impératif de solliciter les conseils d'un professionnel, avant toute action.

I. Les conditions de validité de la démission

Une fois la période d'essai écoulée, tout contrat à durée déterminée (CDD) peut être rompu à l'initiative du salarié, de l'employeur, ou d'un commun accord (1).

Si le Code du travail ne donne aucune définition de la démission, la jurisprudence pose comme principe que ce mode de rupture ne se présume pas (2). Elle l'envisage comme un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon sérieuse, claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail (3).

La démission n'est soumise à aucun formalisme obligatoire. Sauf à ce que la convention collective applicable dans l'entreprise exige sa notification par écrit, elle peut valablement être annoncée à l'employeur oralement, par mail, par lettre simple ou lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR).

La démission par LRAR est néanmoins recommandée, dès lors qu'elle permet au salarié non seulement de prouver sa volonté claire et déterminée de rompre la relation contractuelle, mais également de ne laisser aucun doute sur la date de rupture effective du contrat de travail.

(1) Article L1231-1 du Code du travail

(2) Cass. Soc., 1er mars 2000, n°98-40596

(3) Cass. Soc., 9 mai 2007, n°05-40518 ; Cass. Soc., 19 novembre 2014, n°13-17729

1 Qu'est-ce qu'une démission claire et non équivoque ?

Lorsque le salarié donne sa démission à son employeur, sa décision doit résulter d'une volonté claire et non équivoque de rompre son contrat de travail (1). De ce fait, la démission doit être exprimée en dehors de tout contexte émotionnel, être libre, sans contrainte ni pression, certaine et exempt d'hésitations. Ainsi, la lettre qui exprime à l'employeur divers reproches concernant les conditions de travail ne constitue pas un acte de démission (2).

Une démission ne peut en effet être valablement donnée par le salarié que si elle ne laisse aucun doute sur son souhait de quitter l'entreprise, décision qu'il doit avoir mûrement réfléchi et pris librement.

Cela n'est pas le cas, par exemple, lorsque le salarié démissionne en raison du comportement fautif de son employeur (3). A cet effet, il ne peut pas être qualifié de démission la rupture établie par lettre, dans laquelle le salarié exprimait son exaspération de recevoir des reproches, ou la démission donnée à la suite d'une dispute avec un membre du personnel (4) ou avec son employeur (5). Il en est de même pour la démission donnée à la suite de l'inculpation de son fils pour vol et à son incarcération (6).

De plus, un salarié qui démissionne sous la pression d'une procédure disciplinaire, puis se rétracte, n'a pas valablement démissionné. Sa démission est viciée et s'analyse comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse (7).

Enfin, les juges assimilent la démission équivoque comme étant une prise d'acte produisant, selon les circonstances dans lesquelles elle est intervenue, soit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, soit ceux d'une simple démission, selon que les faits invoqués par le salarié sont avérés ou non.

Ce principe vient d'être rappelé dans une affaire récente. En effet, un salarié démissionne en bonne et due forme, mais se rétracte 5 jours plus tard en adressant à l'employeur une lettre invoquant des griefs à son encontre.

Il saisit ensuite le juge afin d'obtenir la requalification de sa démission en une prise d'acte de la rupture produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. La Haute juridiction fait droit à sa demande selon un principe désormais bien établi, une démission, même notifiée sans réserves, peut être ultérieurement remise en cause par le salarié en cas de vice du consentement ou de manquements imputés à l'employeur s'il résulte des circonstances antérieures ou contemporaines à la démission que, à la date à laquelle elle a été donnée, celle-ci était équivoque. Dans cette dernière hypothèse, le juge doit analyser cette démission en une prise d'acte de la rupture (8).

En l'occurrence, pour la Haute Juridiction, le fait que le salarié se soit rétracté dans un court délai et qu'il ait invoqué des griefs à l'encontre de l'employeur caractérisait l'existence de circonstances contemporaines de la démission la rendant équivoque. Celle-ci s'analysait donc en une prise d'acte et le juge d'appel aurait dû se prononcer sur les griefs invoqués par le salarié (9).

(1) Cass. Soc., 9 mai 2007, n°05-40315 et Cass. Soc., 19 novembre 2014, n°13-17729

(2) Cass. Soc., 20 janvier 2010, n°08-43476

(3) Cass. Soc., 5 mars 2014, n°12-29850

(4) Cass. Soc., 9 décembre 1997, n°95-41386

(5) Cass. Soc., 10 février 1993, n°90-41703

(6) Cass. Soc., 24 février 1988, n°86-41573

(7) Cass. Soc., 18 décembre 2013, n°12-28788

(8) Cass. Soc., 30 mai 2007, n°05-45583

(9) Cass. Soc. 20 novembre 2019, n°18-25155

2 Quels sont les points à connaître sur la démission ?

Lorsque vous envisagez de rompre unilatéralement votre contrat de travail, vous devez avoir à l'esprit certains paramètres importants, avant d'arrêter votre décision.

Sachez tout d'abord que votre démission ne se présume pas (1). Pour être valable, vous devez nécessairement manifester une volonté claire et non équivoque de rompre votre relation contractuelle (2).

Ce mode de rupture du contrat de travail n'étant soumis à aucun formalisme particulier, vous pouvez tout à fait démissionner oralement, par mail, par lettre simple, ou par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR).

A noter : l'envoi d'une LRAR vous permet de prouver non seulement votre volonté de rompre la relation contractuelle en cours, mais aussi de ne laisser planer aucun soupçon quant à la date de démission.

Votre démission n'a pas à être motivée (3). Elle n'a pas non plus à être acceptée par votre employeur.

Veillez en outre à ne pas démissionner de façon abusive, dans le seul but de nuire à votre employeur ou à votre entreprise.

Sauf dans certaines circonstances particulières (et notamment une démission à la suite d'une grossesse), vous devez respecter un préavis, dont la durée est, sauf cas particulier, fixée par la convention ou l'accord collectif de travail applicable, ou encore par les usages pratiqués dans la localité ou la profession.

De plus, le salarié doit exécuter normalement son travail et tous les obligations qui découlent de son contrat de travail (4).

Toutefois, il se peut que vous soyez dispensé de préavis, soit à votre demande, et après l'acceptation de votre employeur (dans ce cas, l'indemnité de préavis ne sera pas due) ou à la seule initiative de votre employeur (dans ce cas, ce dernier devra vous verser une indemnité de préavis).

Enfin, concernant les conséquences de votre démission, sachez que l'exclusion de toute indemnisation au titre de l'assurance chômage demeure le principe.

Seuls des situations particulières de démission peuvent en effet, par exception, vous ouvrir le droit à des allocations pôle emploi :

- les cas de démission dites "légitimes", correspondant à des situations particulières inhérentes à votre vie privée ou professionnelles (5) ;
- depuis le 1er janvier 2019, les démissions motivées par la poursuite d'une reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation, ou un projet de création ou de reprise d'entreprise (6).

ATTENTION, l'absence injustifiée après une suspension autorisée du contrat de travail (congrés payés) (7), un abandon de poste (8) ou encore le refus d'exécuter le travail (9) ne justifient en rien une démission.

(1) Cass. Soc., 3 mars 2000, n°98-41844

(2) Cass. Soc., 9 mai 2007, n°05-40518 et Cass. Soc., 19 novembre 2014, n°13-17729

(3) Cass. Soc., 22 juin 1994, n°90-42143

(4) Article L1222-1 du Code du travail

(5) Circulaire Unédic n°2017-20 du 24 juillet 2017, fiche 1 p. 22 et Convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage et accord d'application n°14 du 14 avril 2017

(6) Article 50 de la Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

(7) Cass. Soc., 24 janvier 1996, n°92-43868

(8) Cass. Soc., 8 janvier 1992, n°87-43978

(9) Cass. Soc., 19 mars 1997, n°94-40600

3 Je veux démissionner, comment dois-je faire ?

Une fois votre période d'essai écoulée, vous pouvez librement et à tout moment mettre un terme à votre contrat de travail à durée indéterminée (CDI) (1).

La démission n'est soumise à aucun formalisme particulier. De ce fait, vous pouvez valablement informer votre employeur oralement, par lettre simple ou par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR).

A noter : la LRAR permet non seulement de prouver votre volonté claire et non équivoque de rompre la relation contractuelle (2), mais également de ne laisser aucun soupçon quant à la date de rupture de votre contrat de travail. Votre employeur ne pourra pas non plus vous reprocher un abandon de poste fautif. En effet, même s'il est possible d'en rapporter la preuve, il est plus difficile d'établir la réalité de la démission verbale (témoignage, réédité à l'écrit, l'attitude, etc.).

Au demeurant, votre convention collective, ou même votre contrat de travail, peut prévoir l'envoi d'une lettre de démission. Il convient alors, en présence d'une telle disposition, de la respecter et d'envoyer votre démission par courrier. Sachez toutefois que le non-respect d'un tel formalisme ne remet pas en cause la validité de votre décision (3). Néanmoins, le salarié pourrait être condamné à payer des dommages et intérêts si l'employeur parvient à prouver un préjudice lié au non-respect du formalisme.

Vous n'avez pas à faire connaître les raisons de votre démission (4), même si vous demeurez libre de fournir à votre employeur des explications si vous le souhaitez. Votre démission n'a pas à être acceptée par ce dernier, elle s'impose à lui.

Enfin, la lettre peut être rédigée par le salarié voire un tiers tant que ce premier la signe et que les conditions de validité de la démission sont respectées. En effet, quand un salarié, qui sait lire et comprend le français, signe une lettre de démission sans mentionner de réserve ni justifier de reproche ou de manquement à l'égard de l'employeur de nature à établir une contrainte, cette démission est valable (5).

(1) Article L1231-1 du Code du travail

(2) Cass. Soc., 9 mai 2007, n°05?40315

(3) Cass. Soc., 27 mai 1992, n°89-40264

(4) Cass. Soc., 22 juin 1994, n°90-42143

(5) Cass. Soc., 26 mai 2016, n°14-30094

4 Je souhaite démissionner. Le Code du travail m'impose-t-il d'adresser une lettre à mon employeur ?

Le Code du travail n'impose le respect d'aucun formalisme particulier au salarié qui souhaite démissionner de son emploi. De ce fait, votre démission peut valablement se faire oralement, par mail, par lettre simple ou par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR).

Néanmoins, l'envoi d'une LRAR permet non seulement de prouver votre volonté claire, sérieuse et non équivoque de rompre la relation contractuelle, mais également de ne laisser aucun soupçon quant à la date de rupture de votre contrat de travail.

Même si le Code du travail n'impose pas un tel écrit, la convention collective applicable à votre entreprise, ou même votre contrat de travail, peut l'exiger. Sachez néanmoins, si vous êtes tenu à un tel formalisme, que son inobservation ne saurait aller jusqu'à la remise en cause de la validité de votre décision (1).

Lorsqu'il est saisi d'un litige relatif à une démission, le juge analyse les termes utilisés dans la lettre actant la décision du salarié.

Toutefois, les juges ont pu décider que la lettre rédigée de la main de l'épouse de l'employeur, postée de la commune dans laquelle ce dernier résidait, n'établissait pas une manifestation non équivoque du salarié de rompre le contrat de travail (2).

La lettre de démission remise par le salarié à son supérieur hiérarchique produit ses effets, peu important que ce supérieur ait reçu ou non délégation du chef d'entreprise (3).

(1) Cass. Soc., 27 mai 1992, n°89-40264

(2) Cass. Soc., 28 février 2001, n°98-45235

(3) Cas. Soc., 15 mars 2006, n°03-43102

5 Ma liberté de rompre mon contrat connaît-elle des limites ?

Dès l'expiration de votre période d'essai, vous êtes libre de démissionner (1), et de choisir les modalités par lesquelles vous allez informer votre employeur de votre décision.

La démission ne se présume pas (2), de sorte que vous devez nécessairement faire état d'une volonté claire et non équivoque de rompre votre contrat de travail pour que votre démission soit valable (3).

En l'absence de tout formalisme imposé, vous pouvez informer votre employeur de votre décision oralement, par mail, par lettre simple ou lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR).

Toutefois, l'envoi d'une LRAR vous permet non seulement d'attester d'une volonté claire et non déterminée de rompre la relation contractuelle, mais également d'écartier tout doute sur la date de prise d'effet de la rupture.

Votre décision n'a pas à être motivée. Néanmoins, les circonstances dans lesquelles votre démission intervient ne doivent révéler aucune intention blâmable de votre part, ni aucune volonté de nuire à votre employeur, sous peine d'être qualifiée de rupture abusive (4).

Tel peut être le cas lorsque la démission est donnée du jour au lendemain afin de perturber le bon fonctionnement de l'entreprise, ou qu'elle s'accompagne d'une tentative de débauchage de collègues de travail (5).

Si un tel abus de l'exercice de votre droit de démissionner est constaté par le juge, vous pouvez être condamné à verser des dommages et intérêts à votre employeur (6), qui seront proportionnés au préjudice subi par votre entreprise (7).

La charge de la preuve du caractère abusif de votre démission incombe à votre employeur. Néanmoins, les juges peuvent, en plus des éléments fournis par les parties, ordonner toute mesure d'instruction afin de former leur conviction (8).

(1) Article L1231-1 du Code du travail

(2) Cass. Soc., 1er mars 2000, n°98-40596

(3) Cass. Soc., 9 mai 2007, n°05-40315 et Cass. Soc., 19 novembre 2014, n°13-17729

(4) CA de Paris, 26 septembre 1994

(5) Cass. Soc., 11 décembre 1991, n°87-41840

(6) Article L1237-2 du Code du travail

(7) Cass. Soc., 29 janvier 2002, n°98-44430

(8) Article L1235-1 du Code du travail

6 Quels sont les avantages de notifier ma démission par LRAR ?

Bien que le Code du travail ne soumette la démission à aucun formalisme obligatoire, informer votre employeur de votre volonté de démissionner par l'envoi d'un courrier recommandé avec accusé de réception (LRAR) présente certains avantages.

Cette notification vous permet non seulement de prouver votre volonté de rompre la relation contractuelle, mais également d'éviter toute contestation sur la date de prise d'effet de la rupture de votre contrat de travail.

En outre, la remise d'un écrit faisant clairement état d'une décision de démissionner vous permet de vous protéger contre toute éventuelle accusation d'abandon fautif de votre poste.

Certaines conventions collectives exigent au demeurant le respect de ce formalisme. A défaut, votre contrat de travail peut le prévoir. Sachez néanmoins qu'en tel cas, l'absence de lettre ne remet pas en cause la validité de votre décision (1).

En toutes hypothèses, la notification par écrit ne s'aurait être assimilée à une obligation de justifier votre démission auprès de votre employeur (2). Si votre démission ne peut se présumer (3), elle n'a pas à être motivée (4).

(1) Cass. Soc., 27 mai 1992, n°89-40264

(2) Cass. Soc., 22 juin 1994, n°90-42143

(3) Cass. Soc., 1er mai 2000, n°98-40596

(4) Cass. Soc., 22 juin 1994, n°90-42143

7 Puis-je donner ma démission oralement ?

La démission n'étant soumise à aucun formalisme obligatoire, vous pouvez effectivement vous contenter d'en informer verbalement votre employeur.

Néanmoins, l'absence d'écrit facilite la remise en cause de la réalité de votre décision, si votre employeur décide de vous sanctionner pour abandon de poste.

Il sera dans de telles conditions difficile de contester votre sanction, et d'attester de votre volonté claire et non équivoque de mettre un terme à la relation contractuelle qui vous lie.

L'absence de tout écrit peut également faire naître un litige sur la date de prise d'effet de la rupture de votre contrat de travail, au regard du préavis auquel vous êtes tenu.

Nonobstant ces éventuelles problématiques, la démission orale est admise.

Les juges ont pu ainsi valider la démission d'un salarié ayant uniquement déclaré « ne plus vouloir travailler dans cette maison de fous », avant de quitter son poste de travail pendant 10 jours sans donner aucune autre justification d'absence (1).

L'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception est néanmoins recommandé.

En outre, ce formalisme peut être exigé par la convention collective applicable dans l'entreprise, ou, à défaut, par le contrat de travail.

(1) Cass. Soc., 13 juin 2007, n°06-40365

8 J'ai démissionné oralement alors que ma convention collective impose un écrit, qu'advient-il ?

Le Code du travail ne soumet la démission d'un salarié à aucun formalisme particulier. De ce fait, elle peut valablement se faire oralement, par mail, par lettre simple ou par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR).

La démission orale est donc valable, même si l'envoi d'une LRAR permet au salarié non seulement de prouver sa volonté de rompre la relation contractuelle, mais également de ne laisser aucun doute sur la date de prise d'effet de la rupture.

Certaines conventions collectives exigent effectivement du salarié démissionnaire l'envoi d'une LRAR. En présence d'une telle disposition, le non-respect par le salarié d'un tel formalisme ne remet néanmoins pas en cause la validité de sa décision (1).

De la même façon, le contrat de travail peut prévoir un formalisme qui constitue une simple règle de forme qui n'affecte en rien la validité de la démission.

Toutefois, le salarié pourrait être condamné à payer des dommages et intérêts si l'employeur prouve avoir subi un préjudice du fait du non-respect de ce formalisme imposé par la convention collective ou le contrat de travail.

(1) Cass. Soc., 27 mai 1992, n°89-40264

9 Je veux démissionner mais je n'ai jamais eu de contrat comment faire ?

Le Code du travail n'impose pas que le contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein soit formalisé par écrit, de sorte que même en l'absence d'un contrat de travail écrit, le salarié puisse prendre l'initiative de rompre le lien contractuel une fois la période d'essai écoulée (1).

A défaut de contrat de travail, il faudra se reporter à la convention collective, aux accords ou aux usages en vigueur pour connaître la durée de préavis à effectuer.

La démission n'est soumise à aucun formalisme particulier. De ce fait, vous pouvez valablement démissionner oralement, par mail, par lettre simple ou par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR). En revanche la convention collective peut l'exiger.

La notification de votre décision par LRAR vous permet néanmoins, non seulement de prouver votre volonté de rompre la relation contractuelle, mais également de ne laisser aucun doute quant à la date de prise d'effet de la rupture de votre contrat.

(1) Article L1231-1 du Code du travail

10 En l'absence de contrat écrit, est-il possible de démissionner sans perdre le salaire du dernier mois de travail ?

Le Code du travail n'impose pas que le contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein soit formalisé par écrit, de sorte que même en l'absence d'un contrat de travail écrit, le salarié puisse prendre l'initiative de rompre le lien contractuel une fois la période d'essai écoulée (1).

C'est à celui qui se prévaut d'un contrat de travail d'en prouver l'existence. Toutefois, le salarié peut rapporter cette preuve par tout moyen (2) (par exemple : témoignages, bulletins de paie, cartes de pointage, échange de courriers divers, etc.).

A défaut de contrat de travail, il faudra se reporter à la convention collective, aux accords ou aux usages en vigueur pour connaître la durée de préavis à effectuer.

Une fois votre démission annoncée à votre employeur, vous continuez de percevoir votre salaire jusqu'à la fin de votre préavis, sauf si vous êtes à l'origine de sa dispense d'exécution. En effet, dès lors que vous avez demandé à être dispensé de votre préavis, et que votre employeur a fait droit à cette demande, vous ne pouvez réclamer le paiement d'une indemnité compensatrice de préavis (3). Celle-ci ne vous est due que si c'est votre employeur qui a pris l'initiative de vous dispenser d'effectuer le préavis auquel vous êtes tenu.

(1) Article L1231-1 du Code du travail

(2) Cass. Soc., 4 décembre 2001, n°99-43324

(3) Cass. Soc., 25 septembre 2013, n°11-20948

11 Je souhaite démissionner, suis-je tenu de dire pourquoi ?

Non seulement la démission n'a pas obligatoirement à être donnée par écrit, mais en plus l'éventuelle lettre de démission n'a pas à faire état des raisons qui motivent la décision du salarié.

L'envoi d'un courrier recommandé avec accusé de réception vous permet de prouver votre volonté de rompre la relation contractuelle mais également de ne laisser aucun soupçon quant à la date de cette démission.

Certaines conventions collectives exigent la production d'un écrit. Cela peut également être le cas de votre contrat de travail. Sachez que dans cette hypothèse, le non-respect de ce formalisme ne remet pas en cause la validité de votre démission (1).

En toutes circonstances, que la démission fasse l'objet ou non d'un écrit, elle n'a pas à être motivée. Vous ne serez donc jamais tenu de justifier votre décision auprès de votre employeur (2).

(1) Cass. Soc., 27 mai 1992, n°89-40264

(2) Cass. Soc., 22 juin 1994, n°90-42143

12 Puis-je démissionner de manière implicite ?

Pour être valable, votre démission doit nécessairement résulter de votre volonté claire et non équivoque de rompre la relation contractuelle (1). La démission ne se présume pas (2).

N'étant soumise à aucun formalisme particulier, la validité de la démission implicite, qui se manifeste uniquement par le comportement du salarié, a été admise. Dans un tel cas, aucun doute ne doit subsister sur l'intention de démissionner. Elle doit apparaître comme sérieuse et non équivoque.

Attention, le simple fait d'arrêter de vous rendre au travail ne caractérise pas votre volonté de démissionner. Vous vous exposez au risque d'être licencié pour abandon de poste.

Votre démission peut donc être implicite, à condition qu'il apparaisse clairement que votre décision est l'expression d'une volonté libre et réfléchie.

En cas de litige, les juges apprécient au cas par cas la validité d'une démission implicite, en se fondant sur la réalité d'une volonté claire et non équivoque du salarié de mettre fin à la relation contractuelle. Peut ainsi induire une démission implicite :

- l'embauche chez un autre employeur (3) ;
- la cessation spontanée du travail sans donner aucune explication ni justification par la production d'un arrêt de travail (4) ;
- l'embauche, par un autre employeur, et pour une toute autre activité, d'un salarié qui n'était plus apte à exercer son précédent métier (5).

De même, a été considéré comme démissionnaire, un salarié qui n'avait pas repris son travail après un arrêt de maladie malgré la mise en demeure de son employeur, sachant qu'il avait été embauché par un autre employeur (3).

(1) Cass. Soc., 9 mai 2007, n°05-40315 et Cass. Soc., 19 novembre 2014, n°13-17729

(2) Cass. Soc., 1er mars 2000, n°98-40596

(3) Cass. Soc., 4 janvier 2000, n°97-43572

(4) Cass. Soc., 24 novembre 1999, n°97-44183 et Cass. Soc., 13 juin 2001, n°99-42209

(5) Cass. Soc., 8 décembre 1999, n°98-43549

13 Puis-je démissionner en abandonnant mon poste de travail ?

L'abandon de poste suppose que le salarié, de sa propre initiative et sans autorisation, cesse d'exercer ses fonctions ou refuse de rejoindre l'affectation qui lui a été attribuée par l'employeur.

La démission, si elle n'est soumise à aucun formalisme obligatoire, doit, pour être valable, nécessairement résulter de votre volonté claire et non équivoque de rompre la relation contractuelle (1). Elle ne se présume pas (2), et suppose un acte positif exprimant votre volonté.

N'étant soumise à aucun formalisme particulier, la validité de la démission implicite, qui se manifeste uniquement par le comportement du salarié, a parfois été admise. Dans un tel cas, aucun doute ne doit subsister sur l'intention de démissionner du salarié qui doit apparaître comme sérieuse et non équivoque.

Votre employeur ne peut vous considérer automatiquement comme démissionnaire si vous abandonnez votre poste. Il ne peut donc déduire de votre seule absence prolongée une décision de démissionner de votre poste.

En cas de litige, les juges apprécient au cas par cas la réalité de la volonté du salarié de rompre son contrat de travail. Ils ont pu ainsi décider que devait être considéré comme démissionnaire le salarié qui, après avoir indiqué vouloir démissionner, avait finalement demandé à son entreprise de le licencier afin de pouvoir percevoir les indemnités de rupture (3).

Attention, ces derniers cas restent relativement isolés. De manière générale, le salarié qui ne se présente pas à son poste de travail sans autorisation et sans justification sera considéré comme en absence injustifiée. Dès lors, il encourt une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave.

(1) Cass. Soc., 9 mai 2007, n°05-40315 / Cass. Soc., 19 novembre 2014, n°13-17729

(2) Cass. Soc., 3 mars 2000, n°98-41844

(3) Cass. Soc., 24 novembre 1999, n°97-44183

14 Je ne souhaite pas reprendre mon poste à la fin du congé pour création d'entreprise. Suis-je obligé de démissionner ?

A l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente (1).

A l'issue du congé, si le salarié souhaite mettre fin à la relation de travail, les conditions de la rupture sont celles prévues par son contrat de travail, à l'exception de celles relatives au préavis. Le salarié est, de ce fait, dispensé de payer une indemnité de rupture (2).

Le salarié informe l'employeur de son intention soit d'être réemployé, soit de rompre son contrat de travail par tout moyen conférant date certaine, au moins trois mois avant la fin de son congé pour la création ou la reprise d'entreprise (3).

(1) Article L3142-108 du Code du travail

(2) Article L3142-109 du Code du travail

(3) Article D3142-67 du Code du travail

15 Je suis en congé sans solde, puis-je démissionner ?

Le congé sans solde n'étant pas un congé prévu par la loi, il repose exclusivement, sous réserve des dispositions de la convention collective applicable, sur un accord avec votre employeur.

Tout contrat à durée indéterminée (CDI) peut être rompu, une fois la période d'essai écoulée, soit à votre initiative ou à celle de votre employeur, soit d'un commun accord (1).

Il vous est donc possible de démissionner pendant votre congé sans solde comme pendant n'importe quelle période de suspension de votre contrat de travail, sous réserve du respect d'un préavis.

Pour être valable, votre démission doit nécessairement résulter de votre volonté claire et non équivoque de rompre la relation contractuelle. La démission ne se présume pas (2).

Sachez par exemple, que si vous ne réintégrez pas votre poste à la date fixée pour votre retour, votre employeur peut engager une procédure de licenciement disciplinaire à votre encontre, mais ne peut pas vous considérer comme démissionnaire, faute de pouvoir caractériser votre volonté non équivoque de démissionner (3).

(1) Article L1231-1 du Code du travail

(2) Cass. Soc., 1^{er} mars 2000, n°98-40596

(3) Cass. Soc. 30 avril 2002, n°00-42952

16 J'ai démissionné, puis-je me rétracter ?

Pour être valable, votre démission doit nécessairement résulter de votre volonté claire et non équivoque de rompre la relation contractuelle (1). La démission ne se présume pas (2).

Dès lors que votre démission est claire et non équivoque, elle est définitive (3). De ce fait, votre employeur n'est aucunement tenu d'accepter une éventuelle rétractation de votre part.

Néanmoins, afin d'apprécier le caractère équivoque d'une démission, la rétractation du salarié est parfois prise en compte par les juges.

Cela peut être le cas si vous avez manifesté votre intention de démissionner lors de circonstances permettant de douter de votre réelle volonté de rompre la relation contractuelle.

Les juges ont pu en décider ainsi lorsque :

- la démission était intervenue le jour de l'engagement d'une procédure de licenciement pour faute grave et qu'elle avait été rétractée dans un bref délai (4) ;
- le salarié avait rédigé sa lettre de démission sous la menace d'un licenciement pour faute grave et du dépôt d'une plainte pénale, lors d'un entretien ayant eu lieu dans le bureau du directeur (5) ;
- le salarié avait rédigé sa lettre de démission alors qu'il était sujet à un état dépressif et psychotique de nature à altérer son consentement (6).

Si l'employeur refuse la rétraction, le salarié peut en effet saisir les juridictions compétentes afin de faire valoir ses droits et même obtenir une rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur. Pour se faire, le salarié doit apporter la preuve que la démission était équivoque en raison d'un différend antérieur ou contemporain à la rupture l'opposant à son employeur (7) et que sa rétractation soit effectuée dans un délai raisonnable, laissé à la libre appréciation des juges du fond. Concernant ce délai raisonnable, il a pu être jugé qu'un délai de 2 mois (8) et de 6 mois (9) était trop tardif .

(1) Cass. Soc., 9 mai 2007, n°05-40315 et Cass. Soc., 19 novembre 2014, n°13-17729

(2) Cass. Soc., 1^{er} mars 2000, n°98-40596

(3) Cass. Soc., 21 septembre 2005, n°03-43937

(4) Cass. Soc., 5 décembre 2012, n°11-14440

(5) Cass. Soc., 25 avril 2001, n°99-42901

(6) Cass. Soc., 2 juillet 2008, n°07-40942

(7) Cass. Soc., 19 décembre 2017, n° 06-42550

(8) Cass. Soc., 5 décembre 2007, n°06-43871

(9) Cass. Soc., 8 juin 2017, n°16-16024

17 Mon contrat peut-il prévoir des cas où je serai considéré comme étant démissionnaire ?

La loi interdit que vous puissiez renoncer par avance, y compris dans le contrat de travail, aux règles qui gouvernent la rupture du contrat de travail (1).

Un accord entre le salarié et son employeur faisant dépendre, à l'avance, la nature et le régime de la rupture du contrat de travail de la réalisation d'un événement futur et incertain relatif à son emploi n'est pas valable (2). En effet, les démissions préconstituées sont interdites. Il a ou être jugé qu'une attestation signée à l'avance par le salarié prévoyant qu'il sera considéré comme démissionnaire s'il a du retard dans son retour de congés payés n'est pas valable (3).

Concernant la démission, votre contrat ne peut mettre à votre charge plus d'obligations que celles prévues par la convention collective qui vous est applicable (4).

Pour être valable, votre démission doit nécessairement résulter de votre volonté claire et non équivoque de rompre la relation contractuelle (5). Elle ne se présume pas (6).

La seule chose que votre contrat de travail peut prévoir, c'est un formalisme qui constitue toutefois une simple règle de forme qui n'affecte en rien la validité de votre démission (7).

(1) Article L1231-4 du Code du travail

(2) Cass. Soc., 25 janvier 2012, n°10-26887

(3) Cass. Soc., 27 avril 1989, n°86-42663

(4) Cass. Soc., 11 juillet 2006, n°04-45847

(5) Cass. Soc., 9 mai 2007, n°05-40315 et Cass. Soc., 19 novembre 2014, n°13-17729

(6) Cass. Soc., 1^{er} mars 2000, n°98-40596

(7) Cass. Soc., 27 mai 1992, n°89-40264

18 Quelles sont les conséquences d'une démission abusive ?

Est qualifiée de démission abusive, la démission donnée par le salarié avec l'intention de nuire à l'employeur, faisant ainsi subir un préjudice à l'entreprise.

Tel sera le cas de la démission donnée par le salarié du jour au lendemain afin de perturber le bon fonctionnement de l'entreprise, ou celle s'accompagnant d'une tentative de débauchage de collègues de travail (1) . Néanmoins, que ce soit la démission pour exercer une activité concurrente ou des faits postérieurs à la celle-ci, cela ne constitue pas en soi un abus du de droit de démissionner (2).

Il revient à l'employeur de démontrer le caractère abusif de la démission (3).

Le juge devra analyser le préjudice subi par l'entreprise ou l'intention de nuire à l'employeur. A cette fin, ils tiendront compte du comportement du salarié au moment de la démission ainsi que les circonstances dans lesquelles il a pris sa décision (4). En outre, ce premier peut, en plus des éléments fournis par les parties, ordonner toute mesure d'instruction utile afin de former sa conviction (4).

La rupture d'un contrat à durée indéterminée (CDI) à l'initiative du salarié ouvre droit, si elle est abusive, au versement de dommages et intérêts pour l'employeur (5), qui seront proportionnés au préjudice subi par l'entreprise (6).

(1) Cass. Soc., 11 décembre 1991, n°87-41840

(2) Cass. Soc., 18 janvier 1995, n°91-42613

(3) Cass. Soc., 22 juin 1994, n°90-42143

(4) Article L1235-1 du Code du travail

(5) Article L1237-2 du Code du travail et Cass. Soc., 29 janvier 2002, n°98-44430

(6) Cass. Soc., 29 janvier 2002, n°98-44430

19 Dans quels cas une démission peut-elle être reconnue comme non valable ?

Pour être valable, la démission d'un salarié doit nécessairement résulter de sa volonté claire et non équivoque de rompre la relation contractuelle (1). La démission ne se présume pas (2).

Par exemple, une démission donnée sous le coup de la colère ou de l'émotion ne caractérise pas une volonté sérieuse et non équivoque (3).

N'est donc pas valable une démission :

- donnée de façon précipitée sous l'emprise de l'énervement ou en raison d'une maladie anxio-dépressive, le salarié ne jouissant plus alors de l'intégralité de ses facultés de raison ;
- donnée dans un état de fatigue pendant un service de nuit après que le salarié ait déclaré qu'il ne pouvait plus travailler (4) ;
- rendue équivoque par l'état de santé psychologique du salarié dont l'employeur avait connaissance (5) ;
- donnée sous la pression excessive et déstabilisatrice de l'employeur (6) ;
- du salarié à la suite des menaces de poursuites pénales dont il a fait l'objet (7).

(1) Cass. Soc., 9 mai 2007, n°05-40315 et Cass. Soc., 19 novembre 2014, n°13-17729

(2) Cass. Soc., 1^{er} mars 2000, n°98-40596

(3) Cass. Soc., 7 avril 1999, n°97-40689 et Cass. Soc., 27 septembre 1989, n°86-40802

(4) Cass. Soc., 18 janvier 2012, n°10-14114

(5) Cass. Soc., 26 septembre 2006, n°05-40752

(6) Cass. Soc., 27 octobre 2004, n°01-46413

(7) Cass. Soc., 11 octobre 2000, n°98-44043

20 Ma démission, donnée sous la pression de mon employeur, est-elle valable?

Pour être valable, la démission d'un salarié doit nécessairement résulter de sa volonté claire et non équivoque de rompre la relation contractuelle (1). Elle ne se présume pas (2). Elle doit être libre, de sorte que l'absence de toute pression de la part de l'employeur conditionne sa validité.

Ainsi, une démission qui serait donnée sous le coup de la colère ou de l'émotion ne constitue pas une rupture sérieuse et non équivoque (3).

N'est donc pas valable une démission :

- donnée sous la pression excessive et déstabilisatrice de l'employeur (4) ;
- du salarié à la suite de menace de licenciement pour faute lourde et de poursuites pénales (5) ;
- donnée à la suite de mesures purement vexatoires créant ainsi un climat de travail qui ne permettait pas la poursuite du contrat (6).

Si les pressions exercées par votre employeur sont avérées, la rupture doit être considérée comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Celui-ci peut dès lors être tenu de vous verser des dommages et intérêts pour rupture abusive de votre contrat de travail, ainsi qu'une indemnité de préavis (7).

(1) Cass. Soc., 9 mai 2007, n°05-40315 et Cass. Soc., 19 novembre 2014, n°13-17729

(2) Cass. Soc., 1^{er} mars 2000, n°98-40596

(3) Cass. Soc., 7 avril 1999, n°97-40689 et Cass. Soc., 27 septembre 1989, n°86-40802

(4) Cass. Soc., 27 octobre 2004, n°01-46413

(5) Cass. Soc., 16 février 2005, n°02-45042

(6) Cass. Soc., 16 février 1989, n°86-41014

(7) Cass. Soc., 3 avril 2001, n°99-40010

21 J'ai démissionné suite au comportement fautif de mon employeur, puis-je demander que la rupture lui soit imputable ?

Si vous décidez de démissionner en raison d'un comportement fautif de votre employeur, votre volonté de rompre la relation contractuelle ne remplit pas les conditions de validité exigées par les juges, c'est-à-dire d'être claire et non équivoque (1).

Dans un tel cas, vous pouvez effectivement saisir la juridiction prud'homale afin que la rupture de votre contrat soit imputable à votre employeur.

Vous pouvez solliciter la requalification de votre démission en ce que l'on appelle la prise d'acte. Ce mode de rupture, imputable à l'employeur, est laissé à la libre appréciation des magistrats. Elle produit, soit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse s'ils estiment que les manquements de votre employeur sont suffisamment graves pour justifier la cessation de votre travail, soit ceux d'une démission si tel n'est pas le cas (2).

Dans le cas de la prise d'acte, c'est donc le salarié qui prend l'initiative de la rupture, tout en tentant d'en imputer la responsabilité à l'employeur.

Les juges ont pu ainsi valider la prise d'acte lorsque le salarié :

- n'a émis aucune réserve dans sa lettre de démission mais que, 11 jours plus tard, il adresse un second courrier à l'employeur lui indiquant les raisons pour lesquelles il a donné sa démission (3) ;
- démissionne mais envoie quelques jours plus tard un courrier à l'employeur lui expliquant qu'il a démissionné en raison d'un litige qui les oppose sur le nombre d'heures travaillées (4) ;
- saisit le Conseil de prud'hommes 1 an et demi après sa démission concomitante à des manquements très graves de l'employeur (qui demandait aux salariés, engagés comme chauffeurs, de commettre des infractions) (5).

En résumé, le salarié doit apporter la preuve que la démission était équivoque en raison d'un différend antérieur ou contemporain à la rupture l'opposant à son employeur (6) et que sa rétractation soit effectuée dans un délai raisonnable, laissé à la libre appréciation des juges du fond. Concernant ce délai raisonnable, il a pu être jugé qu'un délai de 2 mois (7) et de 6 mois (8) était trop tardif .

(1) Cass. Soc., 9 mai 2007, n°05-40315 / Cass. Soc., 19 novembre 2014, n°13-17729

(2) Cass. Soc., 15 mars 2006, n°03-45031

(3) Cass. Soc., 5 mars 2014, n°12-29850

(4) Cass. Soc., 24 septembre 2014, n°12-29224

(5) Cass. Soc., 29 octobre 2014, n°13-21252

(6) Cass. Soc., 19 décembre 2017, n° 06-42550

(7) Cass. Soc., 5 décembre 2007, n°06-43871

(8) Cass. Soc., 8 juin 2017, n°16-16024

22 J'ai démissionné sous le coup de la colère, ma démission est-elle valable ?

Pour être valable, la démission d'un salarié doit nécessairement résulter de sa volonté claire et non équivoque de rompre la relation contractuelle.

La démission ne se présume pas (1).

Par exemple, une démission donnée sous le coup de la colère ou de l'émotion ne constitue pas une rupture sérieuse et non équivoque (2).

N'est donc pas valable une démission donnée de façon précipitée :

- sous l'emprise de l'énerverment provoqué, non par des reproches injustifiés de l'employeur, mais par le sentiment qu'il avait d'être en tort ;
- par un salarié qui souffre de d'une maladie anxio-dépressive.

N'est pas non plus valable la démission donnée à la suite des menaces de poursuites pénales dont il a fait l'objet de la part de son employeur (3).

(1) Cass. Soc., 1er mars 2000, n°98-40596

(2) Cass. Soc., 7 avril 1999, n°97-40689 et Cass. Soc., 27 septembre 1989, n°86-40802

(3) Cass. Soc., 11 octobre 2000, n°98-44043

II. Les droits et obligations découlant de la démission

En votre qualité de salarié démissionnaire, vous avez des droits et des obligations.

Si vous n'êtes pas tenu de donner de justification à votre employeur, vous ne pouvez néanmoins quitter votre emploi du jour au lendemain. Vous êtes en effet tenu de respecter un préavis de démission (1) .

Vous pouvez être également tenu de respecter les éventuelles clause particulières contenues dans votre contrat de travail, telles les clause de dédit formation ou clause de non-concurrence. En effet, malgré votre démission, vous êtes obligé de respecter vos obligations contractuelles et légales (2).

Votre démission ne fait pas obstacle au versement d'une indemnité compensatrice de congés payés, si vous disposez de congés payés acquis et non pris au jour de la rupture de votre contrat de travail (3).

En revanche, vous ne pouvez, en principe, prétendre au versement d'allocations chômage, celles-ci supposant une perte involontaire de votre emploi (4).

Seuls les cas reconnus par le Code du travail comme étant des "démissions légitimes" peuvent vous permettre de bénéficier de telles indemnités (5).

En outre, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 (6) a ouvert aux salariés démissionnaires justifiant de conditions d'activité antérieures spécifiques, et d'un projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation ou d'un projet de création ou de reprise d'entreprise le bénéfice de l'assurance chômage (7).

(1) Article L1237-1 du Code du travail

(2) Article L1222-1 du Code du travail

(3) Article L3141-28 du Code du travail

(4) Article L5422-1 du Code du travail et Règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage

(5) Décret n°2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage

(6) Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel)

(7) Article R5422-2-1 et suivants du Code du travail

23 Je suis en congé parental et souhaite démissionner. Quelle est la durée de mon préavis et comment s'organise celui-ci ?

Pendant votre congé parental, votre contrat de travail est suspendu. Néanmoins, cela ne vous empêche pas de pouvoir démissionner si vous le souhaitez.

Dans un tel cas, vous devez respecter une période de préavis dont la durée est définie conventionnellement, contractuellement ou selon l'usage de votre profession (1).

Si la durée de votre préavis excède la durée de votre congé parental, vous êtes tenu de le respecter en retournant sur votre lieu de travail, sauf si votre employeur vous a dispensé de l'exécuter.

Il en va différemment pour le salarié qui souhaite élever son enfant à l'issue d'un congé maternité ou d'adoption ou dans les 2 mois qui suivent la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant. Si vous êtes dans cette situation, et sous réserve d'en informer votre employeur au moins 15 jours à l'avance, vous êtes exonéré de préavis et ce, sans devoir d'indemnités de rupture (2).

(1) Article L1237-1 du Code du travail

(2) Article L1225-66 du Code du travail

24 Quel est le point de départ du préavis de démission ?

Lorsque vous décidez de rompre votre contrat de travail à durée indéterminée (CDI) une fois la période d'essai écoulée, vous pouvez effectivement être tenu de respecter un préavis de démission. Cette obligation peut résulter (1) :

- de la loi, ce qui est le cas pour les VRP et les journalistes (2), mais également pour les salariés travaillant en Moselle, dans le Haut-Rhin ou le Bas-Rhin (3) ;
- de la convention collective ;
- à défaut, des usages pratiqués dans la localité de la profession.

Il est à noter que la durée du préavis de démission ne peut pas résulter du contrat de travail, car la loi n'a pas prévu cette possibilité (4). Néanmoins, un tel préavis contractuel peut être prévu et applicable s'il est plus court que celui prévu conventionnellement (5).

Le point de départ du préavis est le jour de la notification de la démission (6). Si elle est donnée verbalement, le préavis débute à ce moment.

Néanmoins, le salarié peut, dans sa lettre de démission, différer le point de départ de son préavis et le fixer à une date postérieure à la notification de la lettre (7).

La rupture du contrat de travail, notifiée pendant le congé annuel, ne fait courir le délai de préavis qu'à la date où le congé annuel prend fin, car le salarié doit venir exécuter son préavis (8).

Le délai-congé est un délai préfix (9), c'est-à-dire qu'il court de date à date et qu'il ne peut être interrompu. Une fois que le salarié donne sa démission, on connaît la date de fin de son contrat.

Seule la suspension du contrat de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle (10) ou la prise de congés payés reporte d'autant la durée du préavis (11). Par exemple si le salarié s'absente 1 semaine pendant son préavis pour cause d'accident du travail, la fin de son préavis est reporté d'autant.

(1) Article L1237-1 du Code du travail

(2) Article L7313-9 du Code du travail

(3) Article L1234-17-1 du Code du travail

(4) Cass. Soc., 3 février 1998, n°94-44503

(5) Article L2254-1 du Code du travail

(6) Cass. Soc., 5 décembre 1974, n°73-40376

(7) Cass. Soc., 16 décembre 1997, n°95-42090

(8) Cass. Soc., 8 novembre 1995, n°92-40186

(9) Cass. Soc., 16 juin 2004, n°02-40620

(10) Cass. Soc., 18 juillet 1996, n°93-43581

(11) Cass. Soc., 14 novembre 1990, n°87-45288

25 Dans quels cas un salarié est-il exonéré du préavis de démission ?

Lorsqu'un salarié démissionne, il est tenu de respecter un préavis (1). Néanmoins, dans certains cas, le salarié peut démissionner, et ce, sans avoir à respecter de préavis.

Peuvent rompre leur contrat à durée indéterminée (CDI) sans préavis et sans devoir d'indemnités de rupture :

- la salariée en état de grossesse médicalement constaté (2) ;
- le salarié qui souhaite élever son enfant à l'issue du congé de maternité ou d'adoption ou 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, sous réserve d'en informer l'employeur au moins 15 jours à l'avance (3) ;
- le salarié en congé pour création d'entreprise sous réserve d'informer l'employeur au moins 3 mois avant la fin de son congé (4).

Dans ces trois cas, le salarié peut donc quitter son emploi juste après avoir donné sa démission.

(1) Article L1237-1 du Code du travail

(2) Article L1225-34 du Code du travail

(3) Article L1225-66 du Code du travail

(4) Article D3142-67 du Code du travail

Quels sont les cas de démission légitime ?

En principe, seules les personnes involontairement privées d'emploi, notamment suite à un licenciement, une rupture conventionnelle ou une fin de CDD, peuvent prétendre aux allocations chômage. Le salarié démissionnaire ne peut donc en principe prétendre au bénéfice des allocations pôle emploi.

En cas de démission, la situation du démissionnaire pourra être examinée par l'Instance paritaire régionale, et ce, au plus tôt 121 jours après la date de démission (soit 4 mois).

Certaines démissions sont néanmoins considérées comme légitimes, et permettent au salarié concerné de bénéficier d'une prise en charge par pôle emploi (1).

En effet, est réputée légitime, la démission du salarié :

- âgé de moins de 18 ans qui rompt son contrat de travail pour **suivre ses ascendants** ou la personne qui exerce l'autorité parentale ;
- âgé d'au moins 18 ans, placé sous sauvegarde de justice, curatelle ou tutelle, qui rompt son contrat de travail pour **suivre son parent désigné mandataire spécial, curateur ou tuteur** ;
- qui rompt son contrat de travail pour **suivre son conjoint** qui change de lieu de résidence pour exercer un nouvel emploi, salarié ou non salarié. Le nouvel emploi peut notamment être occupé à la suite d'une mutation au sein d'une entreprise, résulter d'un changement d'employeur décidé par l'intéressé ou correspondre à l'entrée dans une nouvelle entreprise par un travailleur qui était antérieurement privé d'activité ;
- qui rompt son contrat de travail et dont le départ s'explique par son **mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité (PACS)** entraînant un changement de lieu de résidence de l'intéressé, dès lors que moins de deux mois s'écoulent entre la date de la démission ou de la fin du contrat de travail et la date du mariage ou de la conclusion du pacte civil de solidarité ;
- qui rompt son contrat de travail pour **suivre son enfant handicapé** admis dans une structure d'accueil dont l'éloignement entraîne un changement de résidence ;
- rupture à l'initiative du salarié d'un **contrat d'insertion par l'activité** pour exercer un **nouvel emploi** ou pour suivre une action de formation ;
- rupture à l'initiative du salarié d'un **contrat unique d'insertion - contrat initiative emploi à durée déterminée** ou d'un **contrat unique d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi** pour exercer un emploi sous contrat de travail à durée déterminée d'au moins six mois ou sous contrat de travail à durée indéterminée ou pour suivre une action de formation qualifiante ;
- démission intervenue pour cause de **non-paiement des salaires** pour des périodes de travail effectuées, à condition que l'intéressé justifie d'une **ordonnance de référé** lui allouant une provision de sommes correspondant à des arriérés de salaires ;
- démission intervenue à la suite d'un **acte susceptible d'être délictueux** dont le salarié déclare avoir été victime à l'occasion de l'exécution de son contrat de travail et pour lequel il justifie avoir déposé une **plainte** auprès du procureur de la République ;
- démission intervenue pour cause de **changement de résidence** justifié par une situation où le salarié est victime de **violences conjugales** et pour laquelle il justifie avoir déposé une plainte auprès du procureur de la République ;
- rupture volontaire du contrat de travail correspondant à une activité entreprise postérieurement à un licenciement, une rupture conventionnelle individuelle, collective ou à une fin de contrat de travail à durée déterminée n'ayant pas donné lieu à une inscription comme demandeur d'emploi, lorsque cette rupture volontaire intervient au cours ou au terme d'une période **n'excédant pas 65 jours travaillés** ;
- rupture volontaire d'un contrat de travail, par un salarié justifiant d'une période d'emploi totalisant **trois années d'affiliation continue** au régime d'assurance chômage, en vue de reprendre une activité salariée à durée indéterminée, concrétisée par une embauche effective, à laquelle l'employeur met fin avant l'expiration d'un délai de **65 jours travaillés** ;
- cessation du contrat de travail d'un salarié résultant de la **mise en ?uvre d'une clause de résiliation automatique** d'un contrat de travail dit « de couple ou indivisible », lorsque le salarié quitte son emploi du fait du licenciement, d'une rupture conventionnelle selon les modalités prévues par les articles L1237-11 à L1237-16 du Code du travail ou à l'article L421-12-2 du Code de la construction et de l'habitation, d'une rupture d'un commun accord du contrat de travail selon les modalités prévues par les articles L1237-17 à L1237-19-14 du Code du travail ou de la mise à la retraite de son conjoint par l'employeur ;
- démission du salarié motivée par l'une des circonstances mentionnée à l'article L7112-5 du Code du travail à condition qu'il y ait eu versement effectif de l'indemnité prévue aux articles L7112-3 et L7112-4 de ce Code ;
- démission du salarié qui quitte son emploi pour conclure un **contrat de service civique**. S'agissant des contrats de volontariat de solidarité internationale, la démission est légitime lorsque le contrat de volontariat est conclu pour une ou plusieurs missions de volontariat d'une durée continue minimale d'un an. L'interruption de la mission avant l'expiration de la durée minimale d'engagement prévue initialement et spécifique à chaque forme de service civique ne fait pas obstacle à la mise en ?uvre de cette disposition ;

- démission d'un salarié qui a quitté son emploi et n'a pas été admis au bénéfice de l'allocation, pour **créer ou reprendre une entreprise** dont l'activité a donné lieu aux formalités de publicité requises par la loi, et dont l'activité cesse pour des raisons indépendantes de la volonté du créateur ou du repreneur ;
- démission d'un **assistant maternel** qui fait suite au **refus de l'employeur de faire vacciner son enfant** en application des dispositions de l'article L3111-2 du Code de la santé publique (**Nouveauté 1er novembre 2019**).

(1) Article 2, Annexe A, Décret n°2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage et Circulaire Unedic n°2019-12 du 1er novembre 2019

26 Après démission, si je romps ma période d'essai dans mon nouvel emploi, puis-je bénéficier des allocations chômage ?

En principe, seules les personnes involontairement privées d'emploi, notamment suite à un licenciement, une rupture conventionnelle ou une fin de CDD, peuvent prétendre aux allocations chômage. Le salarié démissionnaire ne peut en principe prétendre au bénéfice des allocations pôle emploi.

La situation du salarié qui démissionne de son premier emploi et qui rompt l'emploi suivant pendant sa période d'essai ne s'analyse pas comme une perte involontaire d'emploi et ne rentre dans aucune des hypothèses de démission légitime. Il s'agit d'une rupture à l'initiative du salarié ne permettant pas de bénéficier des allocations chômage.

Cette situation n'est pas régit par le droit, il vous est donc recommandé de contacter Pôle emploi pour en savoir plus.

Suite à la Covid-19, sont assimilés à des salariés involontairement privés d'emploi, les salariés dont la cessation du contrat de travail résulte de la rupture volontaire d'un contrat de travail avant le 17 mars 2020 en vue de reprendre une activité salariée à durée indéterminée ou une activité à durée déterminée d'une durée initiale d'au moins 3 mois ou 455 heures, sous certaines conditions (1) (2).

(1) Article L5422-1 du Code du travail

(2) Décret n°2020-425 du 14 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L5421-2 du Code du travail, Article 9

27 Si je démissionne pour des raisons de santé, ai-je droit aux allocations chômage ?

La maladie n'entre pas explicitement dans la liste des 11 motifs de démission reconnus comme légitimes par l'assurance chômage (1).

Ainsi, si vous démissionnez uniquement pour des raisons de santé, vous ne pouvez pas bénéficier immédiatement après la fin de votre contrat des indemnités chômages.

Passé un délai de 4 mois suivant votre inscription à Pôle emploi, vous pourrez saisir la Commission Paritaire Régionale pour une réévaluation de votre demande d'allocations de chômage.

(1) Article 2 Annexe A du Décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage

28 Quels sont les cas de démission légitime permettant de bénéficier des allocations chômage ?

Certaines démissions, limitativement énumérées par décret, sont considérées comme légitimes. Elles **ouvrent droit au chômage**. Il en existe **17 cas** :

Sont considérées comme **légitimes**, les démissions d'un salarié (1) :

- âgé de moins de 18 ans, qui rompt son contrat de travail pour suivre ses ascendants ou la personne qui exerce l'autorité parentale ;
- âgé d'au moins 18 ans, placé sous sauvegarde de justice, curatelle ou tutelle, qui rompt son contrat de travail pour suivre son parent désigné mandataire spécial, curateur ou tuteur ;
- qui rompt son contrat de travail pour suivre son conjoint (mariage, PACS, concubinage) qui change de lieu de résidence pour exercer un nouvel emploi, salarié ou non ;
- qui rompt son contrat de travail et dont le départ s'explique par son mariage ou son pacte civil de solidarité (PACS) entraînant un changement de lieu de résidence, dès lors que moins de 2 mois s'écoulent entre la date de la démission ou de la fin du contrat de travail et la date du mariage ou de la conclusion du PACS ;
- qui rompt son contrat de travail pour suivre son enfant handicapé admis dans une structure d'accueil dont l'éloignement entraîne un changement de résidence ;
- pour cause de changement de résidence justifié par une situation où le salarié est victime de violences conjugales et pour laquelle il justifie d'un dépôt de plainte auprès du procureur de la République ;
- d'un contrat d'insertion par l'activité pour exercer un nouvel emploi ou pour suivre une action de formation ;
- d'un contrat unique d'insertion-contrat initiative emploi (CUI-CIE) à durée déterminée ou d'un contrat unique d'insertion-contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) pour exercer un emploi sous CDD d'au moins six mois ou sous CDI ou pour suivre une action de formation qualifiante ;
- pour cause de non-paiement des salaires dus pour un travail accompli ;
- à la suite d'un acte susceptible d'être délictueux dont le salarié déclare avoir été victime à l'occasion de l'exécution de son contrat de travail et pour lequel il justifie avoir déposé une plainte auprès du procureur de la République ;
- pour reprendre une activité salariée à durée indéterminée, concrétisée par une embauche effective, à laquelle l'employeur met fin avant l'expiration d'un délai de 65 jours travaillés. Le salarié doit avoir justifié d'une période d'emploi totalisant 3 ans d'affiliation continue au régime d'assurance chômage ;
- pour entreprendre une activité à laquelle il met fin volontairement au cours ou au terme d'une période n'excédant pas 65 jours travaillés, et ce, suite à un licenciement, une rupture conventionnelle individuelle ou collective ou bien une fin de CDD n'ayant pas donné lieu à inscription en tant que demandeur d'emploi ;
- suite au licenciement, à la rupture conventionnelle individuelle ou collective ou à la mise à la retraite de son conjoint par l'employeur lorsque le contrat de travail dit "de couple ou indivisible" comporte une clause de résiliation automatique ;
- à l'initiative du journaliste professionnel en cas de cession du journal ou périodique, de cessation de la publication du journal ou périodique ou en cas de changement notable dans le caractère ou l'orientation du journal ou périodique, si ce changement porte atteinte à l'honneur du journaliste démissionnaire, à sa réputation ou à ses intérêts moraux. Cette démission est considérée comme légitime si l'indemnité de licenciement a été versée.
- pour conclure un contrat de service civique ou un contrat de volontariat de solidarité internationale conclu pour une ou plusieurs missions de volontariat d'une durée continue minimale d'un an ;
- pour créer ou reprendre une entreprise dont l'activité a donné lieu aux formalités de publicité requises par la loi (immatriculation, inscription au RCS), et dont l'activité cesse pour des raisons indépendantes de la volonté du créateur ou repreneur ;

- pour un assistant maternel, la démission est considérée comme légitime lorsqu'elle fait suite au refus de l'employeur (le parent) de faire vacciner son enfant (vaccins obligatoires) dans les délais impartis. Il en est de même si l'employeur refuse de remettre à l'assistant maternel le bulletin de vaccination de l'enfant. Ainsi, l'assistant maternel, pour ne pas risquer de se faire retirer son agrément, peut rompre le contrat et toucher le chômage. L'assistant maternel doit, pour cela, justifier le refus de l'employeur de faire vacciner son enfant (ce peut être, selon l'Unedic, une lettre de démission qui mentionne ce motif de démission ou une attestation sur l'honneur) => nouveauté 2019.

Si vous ne démissionnez pas pour l'un de ces motifs, vous ne pourrez pas être indemnisés au titre du chômage.

(1) Article 2, Annexe A, Décret n°2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage et Circulaire Unedic n°2019-12 du 1er novembre 2019

29 Un usage prévoit l'octroi d'une prime de 13ème mois aux salariés présents au 31 décembre. Je démissionne en novembre, ai-je droit à une partie de la prime ?

En principe, lorsque le versement de la prime est conditionné à la présence du salarié dans l'entreprise (par exemple au 31 décembre ou alors au moment du versement), le départ de ce dernier en cours d'année ne lui permet pas de prétendre au paiement de cette prime, même en fonction du temps de présence (1).

Attention au cas particulier du 13ème mois : Si le contrat de travail indique clairement que la rémunération est sur 13 mois, le 13ème mois n'est pas considéré comme une prime mais comme partie intégrante du salaire. La conséquence est importante. En effet, si le salarié quitte l'entreprise en cours d'année, celui-ci a droit au paiement du 13ème mois, au prorata temporis (2).

(1) Cass. Soc. 8 novembre 1984, n°82-42149 ; Cass. Soc. 31 octobre 1989, n°86-42250

(2) Cass. Soc. 19 décembre 1990, n°88-41075

30 J'ai démissionné pour suivre mon conjoint. Vais-je percevoir les allocations chômage ?

Oui : la démission d'un salarié pour **suivre son conjoint** qui doit changer de lieu de résidence **pour occuper un nouvel emploi** est considérée comme une "démission légitime" ouvrant droit au bénéfice des **allocations chômage** (1).

Le nouvel emploi du conjoint peut être occupé suite à une mutation au sein d'une entreprise, résulter d'un changement d'employeur décidé par le conjoint, correspondre à l'entrée dans une nouvelle entreprise par le conjoint qui était antérieurement privé d'activité ou correspondre à une création ou reprise d'entreprise par le conjoint.

Les personnes vivant en union libre (concubinage), c'est-à-dire qui ne sont ni mariées, ni pacsées devront attester de leur vie commune pour pouvoir prétendre à la qualification de démission légitime, et percevoir les allocations chômage qui y sont attachées.

Est également réputée légitime, la démission du salarié qui s'explique par son **mariage** ou son **pacte civil de solidarité (PACS)** entraînant un changement de lieu de résidence, dès lors que **moins de 2 mois** s'écoulent entre la date de la démission ou de la fin du contrat de travail et la date du mariage ou de la conclusion du PACS (peu importe que le mariage ou PACS soit avant ou après la démission, tant qu'il y a moins de 2 mois écoulés entre les deux dates) (1).

(1) Article 2, Annexe A, Décret n°2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage et Circulaire Unedic n°2019-12 du 1er novembre 2019

31 Dans quels cas ma démission peut-elle être requalifiée en prise d'acte ?

Dans certains cas, la démission du salarié peut être requalifiée en prise d'acte, qui est un mode de rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié, imputable à son employeur. La démission peut être requalifiée en prise d'acte non seulement lorsque le salarié a démissionné en émettant des réserves mais aussi lorsqu'il a démissionné à une période où son employeur commettait des manquements très graves.

Les juges ont par exemple admis que la démission du salarié devait en réalité être regardée comme une prise d'acte lorsqu'il :

- a accompagné ou fait suivre sa démission d'un courrier indiquant les raisons qui l'ont poussé à démissionner et faisant état des griefs à l'encontre de son employeur (1) ;
- a démissionné après avoir, au cours de son contrat de travail, adressé 2 lettres à son employeur lui demandant une régularisation de son salaire faute de quoi il devrait démissionner et engager une procédure devant le Conseil de prud'hommes (2) ;
- saisit le Conseil de prud'hommes plus de 1 an après avoir démissionné en faisant valoir que sa démission est concomitante à des manquements graves de son employeur, qui demandait aux salariés, engagés en qualité de chauffeurs, de commettre des infractions (3).

(1) Cass. Soc., 5 mars 2014, n°12-29850

(2) Cass. Soc., 9 juillet 2014, n°13-15967

(3) Cass. Soc., 29 octobre 2014, n°13-21252

32 J'ai démissionné sans préavis, puis-je demander à mon employeur une indemnité compensatrice ?

Lorsque vous démissionnez, vous êtes par principe tenu d'exécuter un préavis. Toutefois, il peut en être autrement, soit parce que votre employeur décide de lui même de vous dispenser de l'exécuter, soit parce que vous avez sollicité une dispense de préavis, qui vous a été accordée par votre employeur.

Lorsque c'est votre employeur qui a pris l'initiative de la dispense d'exécution du préavis, vous avez droit à une indemnité compensatrice de préavis. Vous continuez également de bénéficier de tous les avantages dont vous auriez bénéficié en continuant de travailler (1). Vous pouvez, par exemple, continuer à bénéficier de votre véhicule de fonction (2).

En revanche, lorsque c'est vous qui avez sollicité une telle dispense, vous ne pouvez pas réclamer à votre employeur une indemnité compensatrice de préavis (3). Elle ne vous est pas due.

(1) Cass. Soc., 10 janvier 1974, n°72-40702

(2) Cass. Soc., 8 mars 2000, n°99-43091

(3) Cass. Soc., 25 septembre 2013, n°11-20948

33 Je démissionne, suis-je tenu d'effectuer un préavis?

Lorsque vous décidez de rompre votre contrat de travail à durée indéterminée (CDI) une fois la période d'essai écoulée, vous pouvez effectivement être tenu de respecter un préavis de démission. Cette obligation peut résulter (1) :

- de la loi, ce qui est le cas pour les VRP et les journalistes, mais également pour les salariés travaillant en Moselle, dans le Haut-Rhin ou le Bas-Rhin (2) ;
- de la convention collective ;
- à défaut, des usages pratiqués dans la localité de la profession.

En revanche, en l'absence de telles sources, ni votre contrat de travail, ni le règlement intérieur de l'entreprise (3) ne saurait instituer un préavis de démission.

La durée de votre préavis est fixée par le texte qui en fixe le principe. Si votre contrat de travail fixe une durée de préavis particulière, distincte de celle prévue par le texte qui lui est applicable, cette durée ne vous sera applicable que si elle vous est plus favorable, c'est-à-dire d'une durée inférieure (4).

Pendant la durée du préavis, vous continuez à percevoir votre salaire, sauf si vous êtes à l'origine de sa dispense d'exécution. En effet, dès lors que vous avez demandé à être dispensé de votre préavis, et que votre employeur a fait droit à cette demande, vous ne pouvez réclamer le paiement d'une indemnité compensatrice de préavis (5). Celle-ci ne vous est due que si c'est votre employeur qui a pris l'initiative de vous dispenser d'effectuer le préavis auquel vous êtes tenu.

(1) Article L1237-1 du Code du travail

(2) Article L1234-17-1 du Code du travail

(3) Cass. Soc., 11 décembre 2002, n°00-46681

(4) Cass. Soc., 19 juin 1996, n°93-44728

(5) Cass. Soc., 25 septembre 2013, n°11-20948