

Faire face à la démission d'un salarié

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

Sommaire

- Champ d'application
- Conditions
- Formalités
- Préavis
- Indemnités

• Champ d'application •

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée 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 contrat de travail à durée déterminée qui ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure, d'inaptitude constatée par le médecin du travail ou d'un commun accord des parties (C. trav. art. L1243-1). 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 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 (Cass. soc. 17.11.1998 n°96-45452). 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).

La démission doit être librement consentie et éclairé

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).

• Formalités •

La démission n'est soumise à aucune condition légale de forme et peut être verbale, même en cas de dispositions conventionnelle contraires (Cass. soc. 28.09.2004 n°02-43299).

Elle entraîne la rupture définitive du contrat de travail sans que son acceptation par l'employeur soit nécessaire (Cass. soc. 06.11.1997 n°95-44339 D).

En cas de démission verbale, il est fortement recommandé d'exiger une confirmation écrite qui permettra de faire la preuve du 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).

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 (Cass. soc. 19.06.1996 n°93-44728). A l'inverse, le salarié ne peut pas imposer à l'employeur un délai de préavis plus long (Cass. soc. 01.07.2008 n°07-40.109 FP-PB).

Le préavis est suspendu par les congés payés s'ils ont été fixés avant la notification de la rupture (Cass. soc. 14.11.1990 n°87-45288), par le congé pour création ou reprise d'entreprise (Cass. soc. 23.10.1991 n°88-43819) et en cas d'arrêt de travail causé par la maladie professionnelle ou l'accident du travail survenant pendant le préavis (Cass. soc. 18.07.1996 n°93-43581).

Il peut être également suspendu en cas d'accord entre le salarié et l'employeur, ce dernier ayant la charge de faire la preuve de cet accord. A 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 (Cass. soc. 15.05.2012 n°10-26811).

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).

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, l'employeur peut librement accepter ou refuser. En cas d'accord, le contrat prend fin alors 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.