

## **Les droits et obligations du salarié qui démissionne**

### **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 variable d'un Tribunal à l'autre.*

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

## I. Contexte et problématique

Vous êtes salarié et souhaitez démissionner de votre emploi.

Problématiques : quelles obligations devez-vous respecter ? Faut-il obligatoirement respecter un préavis ? Quels sont vos droits ? Est-il possible de percevoir le chômage après une démission ? Quelles indemnités sont versées en fin de contrat dans la cadre d'une démission ?

## II. Avantage, inconvénient : des éléments pour vous aider à prendre une décision

### A. Avantage : la démission peut intervenir à tout moment

Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié, ou d'un commun accord<sup>1</sup>.

### B. Inconvénient : l'existence d'un préavis

Le salarié qui démissionne ne peut quitter son emploi du jour au lendemain car il est tenu de respecter une période de préavis.

---

<sup>1</sup> Article L1231-1 du Code du travail

### III. Vous agissez : indications de la procédure à suivre

#### A. Le respect d'un préavis

##### 1. L'existence d'un préavis de démission

En cas de démission, l'existence et la durée du préavis sont fixées par la loi, par convention ou accord collectif de travail<sup>2</sup>.

En l'absence de dispositions légales, de convention ou accord collectif de travail, relatifs au préavis, son existence et sa durée résultent des usages pratiqués dans la localité et dans la profession.

Le point de départ du préavis correspond au jour de la notification de la démission<sup>3</sup>. 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<sup>4</sup>.

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<sup>5</sup>.

Le préavis, délai-congé, est un délai prefix<sup>6</sup>, 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, la date de fin de son contrat est connue. S'il tombe malade durant cette période, la date de fin du contrat n'est pas reportée.

Seule la suspension du contrat de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle<sup>7</sup>, ou la prise de congés payés reporte d'autant la durée du préavis. Par exemple, si le salarié s'absente une semaine pendant son préavis pour cause d'accident du travail, la date de fin de son préavis est reportée d'autant.

---

<sup>2</sup> Article L1237-1 du Code du travail

<sup>3</sup> Cass. Soc., 5 décembre 1974, n°73-40376

<sup>4</sup> Cass. Soc., 16 décembre 1997, n°95-42090

<sup>5</sup> Cass. Soc., 8 novembre 1995, n°92-40186

<sup>6</sup> Cass. Soc., 16 juin 2004, n°02-40620

<sup>7</sup> Cass. Soc., 18 juillet 1996, n°93-43581

## **2. Existe-t-il des cas d'exonération de préavis ?**

Peuvent rompre leur CDI sans préavis et sans devoir d'indemnités de rupture :

- la salariée en état de grossesse médicalement constaté<sup>8</sup> ;
- 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<sup>9</sup> ;
- le salarié en congé pour création d'entreprise sous réserve d'informer l'employeur au moins 3 mois avant la fin de son congé<sup>10</sup>.

## **3. Les conditions d'exécution du préavis**

Pendant toute la durée du préavis, le contrat de travail continue de s'exécuter normalement.

Ainsi, les conditions de travail ne doivent pas revêtir un caractère vexatoire<sup>11</sup>. L'employeur doit continuer de fournir du travail à son salarié et ne doit pas modifier les conditions de rémunération<sup>12</sup>.

Les conditions du contrat de travail du salarié doivent être maintenues<sup>13</sup>.

Si les agissements fautifs du chef d'entreprise justifient la cessation du travail par le collaborateur, l'employeur est alors responsable de l'inexécution du préavis. A ce titre, il doit verser une indemnité compensatrice au salarié.

Le salarié doit, quant à lui, continuer à exécuter normalement son contrat de travail.

Le salarié peut s'absenter pour recherche d'emploi si un usage ou une convention le prévoit.

Le salarié démissionnaire peut demander à l'employeur de ne pas effectuer le préavis. Le chef d'entreprise n'est pas contraint d'accéder à cette demande, sauf dispositions conventionnelles contraires. Si sa demande est acceptée, le salarié ne peut pas réclamer d'indemnité compensatrice de préavis<sup>14</sup>.

Si le chef d'entreprise, par une décision unilatérale, dispense le collaborateur d'effectuer son préavis, alors une indemnité compensatrice est due. La dispense de

---

<sup>8</sup> Article L1225-34 du Code du travail

<sup>9</sup> Article L1225-66 du Code du travail

<sup>10</sup> Articles L3142-109, L3142-117 et D3142-67 du Code du travail

<sup>11</sup> Cass. Soc., 11 mars 1976, n°75-40245

<sup>12</sup> Cass. Soc., 10 décembre 1987, n°86-41408

<sup>13</sup> Cass. Soc., 12 décembre 1989, n°86-45460

<sup>14</sup> Cass. Soc., 25 septembre 2013, n°11-20948

préavis ne doit entraîner pour le salarié aucune diminution des avantages qu'il aurait perçus s'il avait continué de travailler<sup>15</sup>.

En résumé, chacune des parties doit exécuter le contrat comme si le salarié n'avait pas démissionné<sup>16</sup>.

## B. Les indemnités de rupture

Lorsque le contrat de travail est rompu, avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité des congés auxquels il avait droit, il reçoit, pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice de congés payés<sup>17</sup>.

## C. Les suites de la démission

### 1. Clauses de dédit-formation et de non- concurrence

Si de telles clauses sont présentes dans le contrat de travail, le salarié est tenu de les respecter.

S'il est tenu par une clause de dédit-formation, par laquelle il s'est engagé à rester un certain temps dans l'entreprise, le salarié est amené à rembourser tout ou partie des frais de formation que son employeur a engagé pour lui.

Lorsqu'il est tenu par une clause de non-concurrence, le salarié doit la respecter à partir du moment où il quitte l'entreprise<sup>18</sup>. Si son employeur ne lève pas la clause de non-concurrence, il quitte l'entreprise avec une contrepartie financière spécifique.

### 2. Droits au chômage

Depuis le 1er novembre 2019, les salariés qui démissionnent pour suivre un projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation ou un projet de création ou de reprise d'une entreprise ont la possibilité de toucher le chômage (différent des cas de démissions dites légitimes)<sup>19</sup>.

Les démissionnaires doivent notamment :

- satisfaire à des conditions d'activité antérieure spécifiques : les salariés démissionnaires doivent justifier de 5 ans d'ancienneté au service de leur employeur ;
- et poursuivre un projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation ou un projet de création ou de reprise d'une entreprise.

---

<sup>15</sup> Cass. Soc., 31 mai 2000, n°98-42448

<sup>16</sup> Article L1222-1 du Code du travail

<sup>17</sup> Article L3141-24 du Code du travail

<sup>18</sup> Cass. Soc., 13 mars 2013, n°11-21150

<sup>19</sup> LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Ce projet doit nécessairement être réel et sérieux, et attesté par la commission paritaire interprofessionnelle régionale<sup>20</sup>. Le salarié doit, avant de démissionner, demander un conseil en évolution professionnelle pour établir son projet de reconversion<sup>21</sup>.

Pendant son projet de reconversion, le salarié peut bénéficier de l'allocation chômage s'il est bien inscrit comme demandeur d'emploi et s'il accomplit les démarches nécessaires pour mettre en œuvre son projet. La réalité des démarches effectuées est contrôlée par Pôle emploi au plus tard 6 mois après l'ouverture des droits à l'allocation chômage<sup>22</sup>.

D'autres démissions, considérées comme légitimes, ouvrent droit au paiement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE). C'est le cas lorsque le salarié démissionne<sup>23</sup> :

- suite à un changement de domicile pour suivre le conjoint (entendu au sens large : époux, concubins, partenaires de pacs ...) qui quitte le domicile pour exercer un nouvel emploi ;
- alors qu'il a moins de 18 ans pour suivre ses parents ;
- pour un mariage ou un PACS prochain entraînant un changement de résidence ;
- pour suivre son enfant handicapé placé dans une structure d'accueil ;
- en raison du changement de résidence rendu nécessaire par le fait de violences conjugales ;
- d'un contrat aidé pour un nouvel emploi ou pour suivre une formation.



#### **A retenir :**

- le salarié démissionnaire est tenu de respecter une période de préavis ;
- dans certains cas le salarié peut rompre le CDI sans préavis et sans devoir d'indemnités de rupture ;
- pendant toute la durée du préavis, le contrat de travail continue de s'exécuter normalement.

<sup>20</sup> Article L5422-1 du Code du travail

<sup>21</sup> Article L5422-1-1 du Code du travail

<sup>22</sup> Article L5426-1-2 du Code du travail

<sup>23</sup> Accord d'application n°14 de la Convention du 14 avril 2017 relative à l'indemnisation du chômage