

En cas de faute grave de l'employeur (non-versement des salaires, harcèlement...), le/la salarié-e peut rompre son contrat (prise d'acte aux torts de l'employeur) ou demander aux Prud'hommes de le rompre (résiliation judiciaire). La rupture du contrat peut être requalifiée par le conseil de prud'hommes en rupture aux torts de l'employeur.

Les titulaires de certains contrats à durée déterminée de type particulier ont la faculté de mettre un terme à leur contrat de travail pour occuper un autre emploi, suivre une formation (contrat d'accompagnement dans l'emploi, contrat initiative emploi) ou parce qu'ils ont obtenu le diplôme ou le titre préparé (contrat d'apprentissage, sous réserve d'informer son employeur par écrit au moins 2 mois à l'avance).

8. Est-il possible de faire requalifier une démission ?

Lorsque c'est le comportement de l'employeur qui mène le/la salarié-e à démissionner (non-paiement du salaire, harcèlement...), il est possible de faire requalifier cette démission en licenciement sans cause réelle et sérieuse. La lettre de démission, ou un autre écrit dans un temps proche, doit alors être motivée sur les torts de l'employeur.

De même, une démission obtenue par menaces, contraintes ou résultant d'un état inhabituel (désarroi, dépression, colère...) peut éventuellement être requalifiée en licenciement abusif par le Conseil de prud'hommes.

9. Qu'est-ce que la présomption de démission ?

Tout récent « dispositif » inscrit dans le Code du travail, la « présomption de démission » est la possibilité pour un employeur de rompre le contrat de travail d'un-e salarié-e n'ayant pas repris son poste de travail sans l'avoir justifié (arrêt de travail, force majeure...). L'employeur constatant l'absence du salarié sans justificatif peut le mettre en demeure par courrier avec avis de réception sous quinzaine (jours calendaires) de reprendre le travail et de justifier son absence. À défaut de quoi, le terme échu, l'employeur peut rompre le travail sans d'autre procédure pour « démission » et privant le/la salarié-e de ses droits à l'assurance chômage...

Le/la salarié-e est ainsi tenu-e de répondre par écrit auprès de son employeur « *d'un motif légitime de nature à faire obstacle à une présomption de démission, tel que, notamment, des raisons médicales, l'exercice du droit de retrait, l'exercice du droit de grève (...), le refus d'exécuter une instruction contraire à une réglementation ou la modification du contrat de travail à l'initiative de l'employeur* ».

Il est possible de contester une telle rupture du contrat de travail devant le conseil de prud'hommes en formation de jugement directement.

Selon la jurisprudence constante, la démission est « un acte unilatéral par lequel le/la salarié-e manifeste de façon claire, sérieuse et non équivoque sa volonté de rompre le contrat de travail ». Sauf dispense de l'employeur, le/la salarié-e doit respecter un préavis. Toutefois, certaines conventions collectives prévoient que le/la salarié-e est libre de son préavis lorsqu'il/elle a retrouvé un autre emploi. Des facilités de recherche d'emploi peuvent être aussi prévues par la convention collective.

L'ensemble des fiches « Connaitre ses droits pour les faire appliquer » est disponible à cette adresse :
<https://www.solidaires.org/-Les-fiches-Connaitre-ses-droits->

Solidaires, un outil au service des salarié-e-s... quel que soit leur statut !

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salarié-e-s et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié-e-s, chômeur-euse-s, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Contactez Solidaires :

Dans votre département : <https://solidaires.org/se-syndiquer/les-solidaires-locaux/>
Dans votre secteur professionnel : <https://solidaires.org/se-syndiquer/les-syndicats/>



N° 41
Avril 2025

La démission et la présomption de démission en 9 questions



Union syndicale
Solidaires

Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris
solidaires.org

1. Comment présenter une démission ?

Le Code du travail ne prévoit aucune forme particulière pour présenter sa démission : elle peut être verbale, écrite ou résulter d'un comportement non équivoque du/de la salariée. Toutefois, pour éviter les contestations notamment sur la date de la fin du contrat de travail, le/la salariée a tout intérêt à remettre sa démission par écrit, si possible par lettre recommandée avec avis de réception (certaines conventions collectives le prévoient d'ailleurs). Cet écrit permet également de faire débuter le préavis.

La démission ne peut être exigée par l'employeur par avance, par exemple, lors de la signature du contrat de travail ou imposé au cours de son exécution. **Elle doit être unilatérale.** Ainsi, la démission arrachée sous une menace quelconque est illégale. **Elle doit être réfléchie.** Une démission établie lors d'un état psychologique fragilisé peut être annulée par le Conseil de prud'hommes.

2. L'absence prolongée du/de la salariée est-elle une démission ?

Le fait de réclamer ses documents de fin de contrat ne manifeste pas non plus d'une volonté claire et non équivoque de démissionner. Il faut savoir aussi que certaines conventions collectives prévoient la possibilité de licencier pour nécessité de service en cas d'absence prolongée même justifié par un arrêt de travail long !

Attention ! Si la jurisprudence constante rappelait que la démission ne se présumait pas, le patronat a obtenu du gouvernement un dispositif pour faire qualifier une absence prolongée sans justificatif comme l'équivalent d'une démission. Il s'agit de la **procédure de présomption de démission pour abandon de poste volontaire** défini par le nouvel article R. 1237-13 du code du travail...

Le/la salariée pourra toutefois contester la rupture du contrat de travail en saisissant le conseil de prud'hommes.

Par ailleurs, toujours dans la situation d'une absence non justifiée, un employeur peut aussi bien enclencher une procédure de licenciement pour faute, et cela même durant la période d'essai ou si le/la salariée travaille pour une autre entreprise.

3. Le refus, par le/la salariée, d'accepter un changement des conditions de travail est-il une démission ?

Cela ne constitue pas une démission mais le/la salariée s'expose à une sanction voire à un licenciement pour manquement aux obligations du contrat de travail...

4. Faut-il respecter un préavis ?

Sauf cas particuliers, le préavis, lorsqu'il est prévu, doit toujours être effectué. Si le/la salariée n'exécute pas son préavis, l'employeur peut réclamer des dommages et intérêts devant le conseil de prud'hommes, chose très rare mais cela arrive !

Cas particuliers :

- La salariée en état de grossesse médicalement constaté peut rompre son contrat de travail sans préavis ;
- Tout-e salariée peut démissionner pour éléver son enfant à l'issue du congé de maternité, paternité ou d'adoption et jusqu'à deux mois après l'arrivée de l'enfant au foyer sous réserve d'en informer son employeur 15 jours à l'avance.

Le/la salariée peut également être dispensé-e de préavis :

- À sa demande et après acceptation de l'employeur (un écrit est vivement conseillé). Dans ce cas, l'indemnité de préavis n'est pas due ;
- À la seule initiative de l'employeur. Celui-ci doit alors verser une indemnité compensatrice équivalente à la période de préavis non exécuté.

Il faut savoir que l'assurance chômage n'indemnisera pas une période de préavis non exécutée par le salarié à l'encontre de la volonté de l'employeur.

Contrairement au préavis en cas de licenciement, sauf durant la période d'essai, **la loi ne fixe pas la durée du préavis en cas de démission** (sauf pour les assistant-e-s maternel-le-s, les VRP et les journalistes), et prévoit simplement qu'elle est déterminée par convention ou accord collectif, ou par les usages pratiqués dans la localité ou la profession. Pour les ouvrier-e-s et employé-e-s, la durée du préavis en cas de démission est généralement inférieure au préavis de licenciement.

5. Et les heures pour recherche d'emploi ?

La loi n'en prévoit pas. En revanche, certaines conventions collectives organisent en faveur des salariée-e-s licencié-e-s (plus rarement pour ceux/celles qui donnent leur démission) des temps d'absence – rémunérés ou non – pour rechercher un emploi pendant le préavis.

6. Quelle est la situation du/de la salariée à la fin du contrat ?

À l'issue du contrat de travail, lorsque le préavis est achevé, le/la salariée est libre de tout engagement vis-à-vis de son employeur. Toutefois, certaines obligations particulières peuvent subsister : tel est le cas lorsque le contrat contient une clause de non-concurrence ou une clause de délit formation. Si elles ne sont pas abusives, ces clauses sont applicables.

L'employeur doit obligatoirement remettre au/à la salariée un certificat de travail et une attestation destinée à lui permettre de faire valoir ses droits aux allocations d'assurance chômage (attestation

France Travail). Pour les salarié-e-s du Bâtiment et Travaux Public, l'employeur doit également délivrer un certificat pour la caisse professionnelle de congés payés.

La démission n'ouvre pas droit à une indemnisation de l'assurance chômage sauf si elle est considérée comme légitime par France Travail. Les motifs sont nombreux : les changements de situation familiale qui entraîne un changement de domicile (mutation géographique du/de la conjoint-e ; mariage ou un Pacs ; admission de son enfant en situation de handicap dans un établissement ; déménagement avec ses parents lorsque l'on est mineure ou majeure protégé-e) ; changement d'activité (création ou reprise d'entreprise ; entrée en Service civique ; démission après moins de 66 jours travaillés pour intégrer la Fonction publique... ou la quitter !) ; mais aussi lorsque vous avez été victime de violence conjugale ou d'un délit sur votre lieu de travail (harcèlement, agression physique) ; Idem en cas de non-paiement des salaires mais une décision prud'homale sera exigée !

Toutefois, en cas de démission pour un motif autre que ceux considérés comme légitimes, il est possible d'obtenir une indemnisation 4 mois après la fin du contrat de travail. Il faut pour cela être en mesure de prouver une recherche active d'emploi et saisir l'instance paritaire régionale qui siège auprès de chaque direction régionale de France Travail. Au vu des efforts fournis pour retrouver un emploi, cette instance décidera d'attribuer ou non les allocations.

Le/la salariée, dont la démission est reconnue comme légitime bénéficie à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail et au maximum pendant 12 mois, du maintien des garanties de la mutuelle santé et de la prévoyance dans les conditions antérieures. Il/Elle en est informée via le certificat de travail.

À noter : Depuis le 1^{er} novembre 2019, afin de réaliser un projet de reconversion professionnelle, le/la salariée justifiant de 1 300 jours travaillés dans les 60 derniers mois peut démissionner d'un CDI et bénéficier de l'allocation d'assurance chômage. Cependant, en amont de sa démission, il/elle est tenu-e de suivre un parcours spécifique et d'obtenir la validation de son projet par la Commission paritaire interprofessionnelle régionale. À défaut, sa démission ne sera pas reconnue comme légitime.

7. Peut-on « démissionner » dans le cadre d'un CDD ?

Oui, mais à condition de justifier d'une embauche en contrat à durée indéterminée. Il ne s'agit d'ailleurs pas d'une démission (ce terme étant réservé à la rupture par le/la salariée de son contrat à durée indéterminée), mais d'une rupture anticipée autorisée d'un contrat à durée déterminée (CDD).

En dehors de ce cas, l'employeur peut autoriser l'interruption du contrat avant le terme prévu. Les deux parties signent alors une rupture anticipée d'un commun accord.