

Démission de l'emploi

Volonté claire et non équivoque

Le salarié en CDI démissionne s'il a manifesté sa volonté d'une manière claire, sérieuse et non équivoque. Tel n'est pas le cas, par exemple, s'il démissionne sous le coup de la colère ou si, par des faits de harcèlement moral ou par des pratiques discriminatoires, c'est l'employeur qui amène le salarié à démissionner. Par exemple, s'il ne donne plus de travail au salarié, le mute, le décline, ou diminue son salaire pour l'inciter à quitter l'entreprise. Dans ce cas, les juges peuvent considérer la démission comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Il faut que les manquements de l'employeur soient suffisamment graves pour justifier la rupture du contrat de travail à ses torts.

Absences injustifiées

Une absence, quel que soit son motif, n'a pas pour effet de rendre le salarié démissionnaire. En revanche, les absences injustifiées peuvent entraîner un licenciement, éventuellement pour faute grave. Mais c'est alors l'employeur qui prend l'initiative de rompre le contrat de travail.

Durée du préavis

Sauf dispenses légales (pour les femmes enceintes, le père ou la mère suite à la naissance d'un enfant, les bénéficiaires du congé création d'entreprise, etc.) ou si l'employeur l'en dispense, le salarié qui démissionne est tenu, en principe, d'effectuer un préavis. À défaut, l'employeur peut lui demander, devant la juridiction prud'homale, des dommages-intérêts en fonction du préjudice subi.

Le préavis du salarié débute en principe au moment de la notification écrite de la démission. Il est toujours préférable d'envoyer une lettre recommandée avec AR. La durée du préavis n'est pas toujours celle qui est prévue en

cas de licenciement. L'existence d'un préavis et sa durée peuvent résulter du contrat de travail, d'un usage dans la profession ou d'une convention collective (généralement 8 jours pour les ouvriers, 1 mois pour les employés et 3 mois pour les cadres). Le contrat de travail ne peut pas fixer une durée supérieure de préavis à celle de l'usage ou de la convention collective.

Démission et allocations chômage

La démission a pour effet de priver le salarié du bénéfice des allocations chômage. Par exception, dans certains cas, la démission peut ouvrir droit aux allocations chômage. C'est le cas lorsque la démission est considérée comme légitime par Pôle emploi (par exemple pour suivre le conjoint qui est muté par son employeur) ou lorsqu'un salarié justifie d'une durée d'affiliation spécifique (au moins 1300 jours travaillés au cours des 60 mois qui précèdent la fin de contrat) et poursuit un projet professionnel dont le caractère réel et sérieux est attesté par la commission paritaire interprofessionnelle régionale.

Par ailleurs, le salarié qui démissionne ne bénéficie pas d'indemnités de rupture du contrat, il perçoit uniquement son solde de congés payés.

En savoir plus :

- [RPDS 865 mai 2017](#) – La rupture du contrat à l'initiative du salarié
- [RPDS 900 mars 2020](#) – Les ruptures du contrat de travail en schémas