

vous auriez perçus si vous aviez travaillé jusqu'à la fin de votre préavis non effectué.

Vous percevez l'indemnité compensatrice de préavis.

Report ou suspension du préavis

Le préavis peut être reporté ou suspendu dans les cas suivants :

- Soit en cas d'accord entre le salarié et l'employeur
- Soit en cas de congés payés dont la date a été fixée avant la notification de la rupture
- Soit en cas d'arrêt de travail survenant en cours de préavis et lié à un accident du travail ou une maladie professionnelle
- Soit dispositions conventionnelles le prévoyant

Absence pour recherche d'emploi

Il n'existe aucune disposition légale permettant au salarié de s'absenter pour rechercher un emploi.

Toutefois, des dispositions conventionnelles ou un usage dans la localité ou la profession peuvent prévoir des temps d'absence pour rechercher un emploi pendant la durée du préavis.

Indemnisation

Indemnité compensatrice de préavis

Si le salarié est dispensé d'effectuer le préavis par l'employeur, il a droit au versement d'une indemnité compensatrice de préavis.

Indemnité compensatrice de congés payés

Le salarié a droit à une indemnité compensatrice de congés payés s'il n'a pas pu prendre la totalité des congés acquis avant la date de rupture de son contrat.

Complémentaire santé

Certains motifs de démission ouvrent droit au versement des allocations chômage.

Si le salarié est concerné, il continue à bénéficier de la

couverture santé qu'il a souscrite dans le cadre de son ancien travail, sous certaines conditions.

Épargne salariale

Si le salarié bénéficie d'un dispositif d'épargne salariale, il peut demander le déblocage anticipé des sommes.

Documents remis au salarié

L'employeur doit remettre au salarié tous les documents suivants :

- Certificat de travail
- Attestation Pôle emploi
- Solde de tout compte
- Dispositifs de participation, d'intéressement, plans d'épargne salariale au sein de l'entreprise, état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées

Textes de loi et références

Code du travail : articles L1231-1 à L1231-7
Salariés concernés

Code du travail : article L1237-1
Préavis (cas général)

Code du travail : article L7112-2
Préavis (journalistes)

Code du travail : articles L7313-9 à L7313-10
Préavis (VRP)

Code du travail : articles L1237-2 et L1237-3
Démission abusive

Les Fiches Techniques

La Démission (Salarié CDD)

**Syndicat National des
Cadres des Industries
chimiques et parties
similaires
(S.N.C.C.)**



Vérfié le 3 février 2022

La démission permet au salarié en CDI de rompre son contrat de sa propre initiative. Cependant, pour être valable, la démission doit respecter certaines conditions. Le salarié doit prévenir son employeur de sa volonté de démissionner. Sauf en cas de dispense de l'employeur, le salarié poursuit son activité jusqu'à la fin du préavis de démission. Des dispositions spécifiques de rupture anticipée du contrat de travail sont prévues si le salarié est en CDD ou en intérim.

De quoi s'agit-il ?

Le salarié ne peut pas démissionner de son CDD.

Toutefois, le CDD ne peut être rompu de manière anticipée sous conditions.

Conditions

Le salarié peut mettre fin à son contrat de travail pendant la période d'essai sans motif particulier.

En dehors de la période d'essai, le CDD peut être rompu avant le terme prévu uniquement dans les cas suivants :

- Accord entre l'employeur et le salarié
- Demande du salarié qui justifie d'une embauche en CDI. Pour éviter toute difficulté, le salarié peut notifier par écrit la rupture du contrat et fournir le justificatif de l'embauche prévue (promesse d'embauche ou contrat de travail, par exemple).
- Faute grave
- Force majeure
- Inaptitude constatée par le médecin du travail

À noter : si le salarié rompt le contrat après la période d'essai et en dehors des cas autorisés, il peut être condamné par le juge à verser à son employeur des dommages et intérêts.

Volonté de rompre le contrat

Pour que la démission soit valable, le salarié doit exprimer de façon claire sa volonté de mettre fin à son contrat de travail.

Une absence injustifiée ou un abandon de poste ne peuvent pas être considérés comme une démission.

En cas d'ambiguïté sur la volonté claire et non équivoque du salarié, le conseil de prud'hommes peut requalifier la démission en licenciement injustifié (ou sans cause réelle et sérieuse).

Dans certains cas, le salarié peut revenir sur sa démission.

La démission ne doit pas être abusive, c'est-à-dire prise avec l'intention de nuire à l'employeur. Sinon, le salarié peut être condamné au versement de dommages et intérêts à l'employeur.

Procédure

Pour manifester sa volonté claire et non équivoque de démissionner, le salarié doit nécessairement prévenir son employeur.

Il n'y a pas de procédure légale imposée pour signifier une démission.

Le salarié peut prévenir son employeur par oral ou par écrit, en lui adressant une lettre de démission.

Des dispositions conventionnelles peuvent imposer l'envoi de la lettre de démission par lettre recommandée avec RAR.

Préavis

Le salarié ne peut pas quitter son travail dès qu'il a signalé sa démission à son employeur.

Il continue de travailler jusqu'à la fin de son contrat de travail, dans le respect du délai de préavis prévu (sauf en cas de dispense du préavis).

Durée

La durée du préavis dépend de la durée totale du CDD à raison d'un jour ouvré.

Exemple : Si le CDD prévoyait 8 semaines de travail, le préavis est de 8 jours ouvrés.

Dispense de préavis

Le salarié n'a pas à effectuer de préavis s'il est dans l'un des cas suivants :

- Démission pendant la grossesse ou pour élever un enfant
- Démission à la fin du congé pour création d'entreprise

En dehors de ces 2 cas, le salarié peut être dispensé d'effectuer le préavis, de sa propre initiative ou à la demande de l'employeur, dans les conditions suivantes :

Vous demandez une dispense de préavis

Vous pouvez demander à votre employeur d'être dispensé d'effectuer un préavis (par écrit ou par oral).

Accord de votre employeur

Si votre employeur accepte votre demande, votre contrat de travail prend fin à la date convenue.

Dans ce cas, votre employeur ne vous verse pas d'indemnité compensatrice de préavis.

Refus de votre employeur

Si votre employeur refuse votre demande de dispense, vous devez effectuer votre préavis.

Si vous n'effectuez pas votre préavis, votre employeur peut vous demander de lui verser une indemnité.

Cette indemnité est d'un montant égal à la rémunération brute que vous auriez perçue durant la période du préavis initialement prévu.

Votre employeur vous dispense de préavis

Votre employeur peut vous dispenser d'effectuer votre préavis.

Dans ce cas, vous conservez les avantages que