

Dans ce cas, vous conservez les avantages que 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 prise 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

Escalier A
2^e étage droite
94, rue LaFayette
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99
Télécopie : 01 42 46 72 97

Email : secretariat@sncc-cfecgc.org
president@sncc-cfecgc.org
sg@sncc-cfecgc.org
sga@sncc-cfecgc.org

Web : www.sncc-cfecgc.org

Les Fiches Techniques

La Démission (Salarié CDI)

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



Militant et plus

Vérfifié le 30 janvier 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 ?

La démission est un mode de rupture du contrat de travail qui permet au salarié de quitter l'entreprise sans avoir à justifier cette décision.

Ce droit peut être exercé à tout moment, même si le contrat de travail est suspendu.

Conditions

Le salarié peut mettre fin à son contrat de travail dans les cas suivants :

- Dans le cadre d'une rupture volontaire du contrat de travail par le salarié
- Pendant la période d'essai sans motif particulier
- En cas de départ volontaire à la retraite
- Dans le cadre d'une résiliation judiciaire
- Dans le cadre d'une prise d'acte

Volonté de démissionner

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.

Préavis

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

Il continue de travailler jusqu'à la fin de son contrat de travail.

Il doit respecter le délai de préavis prévu (sauf en cas de dispense du préavis donnée par l'employeur).

Durée

La durée du préavis de démission est fixée :

- Soit par convention collective
- Soit par les usages
- Soit par le droit local (en Alsace-Moselle)

Le contrat de travail peut prévoir un préavis de démission.

Le préavis s'applique si sa durée est plus courte que celle prévue par la convention collective.

Si le salarié travaille à temps partiel, la durée du préavis de démission est la même que celle d'un salarié à temps plein.

À savoir : le préavis commence à partir de la notification à l'employeur de la démission.

Dispense de préavis

Le salarié n'effectue pas de préavis dans l'un des cas suivants :

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

En dehors de ces 2 cas, le salarié peut être dispensé d'effectuer son 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.