



Le salarié peut à tout moment mettre fin à son contrat de travail à durée indéterminée. Si aucune restriction ne peut être apportée à cette liberté de rupture, le salarié doit toutefois respecter certaines règles vis à vis de l'employeur.

Aucun formalisme particulier :

Contrairement au licenciement, le code du travail n'impose aucun formalisme lors de la démission d'un salarié. Une démission verbale est ainsi possible, mais il est toujours préférable d'obtenir un document écrit qui permettra d'éviter d'éventuelles contestations ultérieures. Sans compter que les conventions collectives peuvent imposer un écrit.

Une volonté claire :

Si le formalisme est limité, la jurisprudence est intransigeante avec la volonté de démissionner du salarié : celle-ci doit être claire et non équivoque ; une démission ne peut se déduire du comportement d'un salarié. Ainsi, un salarié absent sans motif n'est pas un salarié démissionnaire. Dans ce cas, l'employeur doit d'abord demander par écrit au salarié les raisons de son absence. En l'absence de réponse, il ne faut pas le considérer comme démissionnaire mais engager une procédure de licenciement. De même, le salarié qui fait part de ses velléités de départ, sous le coup de la déception ou de la colère, ne doit pas être considéré comme démissionnaire si rien d'autre ne vient confirmer son départ.

Il faut aussi être attentif aux conditions de la démission : en effet, si le salarié peut démontrer qu'elle a été donnée sous une trop forte pression de l'employeur, la rupture peut être requalifiée en licenciement sans motif.

Le salarié doit un préavis :

L'employeur ne peut refuser la démission du salarié, mais pour lui permettre d'organiser le remplacement du partant, ce dernier doit effectuer un préavis. Il faut savoir que la loi ne fixe pas la durée de ce préavis. Pour la connaître, il faut donc se référer à la convention collective ou aux usages locaux de la profession qui peuvent être transcrits dans le contrat de travail.