

# La démission : comment ça marche ?

**RUPTURE DU CONTRAT**Publié mardi 9 décembre 2025 par [Patricia Drevon](#), [Secteur des Affaires juridiques](#)

La démission se définit comme la rupture du contrat de travail à la seule initiative du salarié.

Si un salarié en CDI peut démissionner à tout moment, un salarié lié par un CDD doit obtenir l'accord de son employeur pour rompre de manière anticipée son contrat.

La démission doit résulter d'une volonté claire et non équivoque du salarié de rompre son contrat de travail (Cass. soc., 9-5-07, n°05-42201 ; Cass. soc., 18-5-22, n°20-15113). Elle peut intervenir pendant une période de suspension du contrat de travail.

Attention, depuis la loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022, dite loi « *marché du travail* », et son décret d'application n°2023-275 du 17 avril 2023, un salarié peut être présumé démissionnaire en cas d'abandon de poste. En effet, le salarié qui abandonne son poste et qui ne le reprend pas ou qui ne justifie pas son absence, après mise en demeure de son employeur, peut être présumé démissionnaire. L'employeur doit laisser un délai minimal de 15 jours au salarié pour reprendre son poste, qui débute à compter de la première présentation de la mise en demeure. Si au terme de ce délai, le salarié n'a pas repris le travail ou n'a pas apporté une justification à son absence, celui-ci est considéré comme démissionnaire, sauf à contester cette démission devant le CPH.

Une démission n'est pas valable lorsqu'elle est intervenue sous le coup de la colère ou de l'énervement (Cass. soc., 19-10-05, n°04-41628), d'une forte émotion ou dans un contexte de fatigue ou de dépression (Cass. soc., 26-5-10, n°08-44923).

Également une démission n'est pas valable lorsqu'elle est signée sous la menace d'un licenciement ou lorsque le salarié invoque, dans sa lettre de démission, des fautes de l'employeur. Par exemple, la démission d'un salarié suite au non-paiement de son salaire doit être requalifiée en un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 19-10-05, n°04-40924).

Si le salarié n'émet aucune réserve au moment où il présente sa démission, il ne peut remettre en cause cette démission que s'il apparaît qu'elle était équivoque à la date à laquelle elle a été donnée, compte tenu des circonstances antérieures ou contemporaines à celle-ci (Cass. soc., 9-5-07, n°05-41324 : « *le juge doit analyser cette*

*démission équivoque en une prise d'acte de la rupture qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient ou dans le cas contraire d'une démission »).* Lorsque la lettre de démission ne comporte aucune réserve, que le salarié ne justifie d'aucun différend antérieur ou contemporain de celle-ci, et qu'il ne conteste la rupture que 14 mois plus tard, il ne peut plus nier sa volonté claire et non équivoque de démissionner (Cass. soc., 19-12-07, n°06-42550). *Idem*, lorsqu'un salarié soutient que sa démission est en lien avec un harcèlement moral dont il a été victime alors que les faits de harcèlement invoqués ont cessé de se produire plus de 6 mois avant la rupture (Cass. soc., 19-11-14, n°13-17729).

Dans une décision en date du 13 novembre 2025, la Cour de cassation a jugé qu'une démission était équivoque lorsque le salarié avait, préalablement à sa démission, fait état de l'importance de sa charge de travail lors des examens médicaux réalisés pour le contrôle de la santé au travail, alerté sa hiérarchie par un courriel sur sa situation critique du fait de cette charge de travail devenue insupportable, sollicité une visite du médecin du travail en signalant un contexte de surcharge de travail, et exposé, lors de l'entretien individuel d'évaluation annuelle et dans ses commentaires annexés, que l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle n'existait pas, que son périmètre d'intervention, trop vaste, sur différents fuseaux horaires et sans « *backup* », entraînait une charge mentale très élevée et permanente, mal vécue personnellement (Cass. soc., 13-11-2025, n°23-23535).

Sauf dispositions conventionnelles particulières, la démission n'est soumise à aucun formalisme particulier et n'a pas à être motivée. Elle peut être remise à un supérieur hiérarchique, peu important que ce supérieur ait reçu ou non délégation du chef d'entreprise (Cass. soc., 15-3-06, n°03-43102).

Dès lors que la démission est claire et non équivoque, le salarié ne peut pas se rétracter, sauf avec l'accord de l'employeur. Toutefois, une rétractation rapide du salarié pourrait être de nature à prouver que le salarié n'avait pas la volonté claire de démissionner. Un salarié qui revient sur sa décision de démissionner le jour même ne peut être considéré comme démissionnaire (Cass. soc., 5-6-01, n°99-42091). De même, un salarié qui se rétracte 5 jours après sa démission en invoquant des griefs à l'encontre de son employeur démontre l'existence de circonstances contemporaines de la démission la rendant équivoque (Cass. soc., 20-11-19, n°18-25155).

En dehors des VRP et des journalistes, le préavis de démission (différent du préavis de licenciement) est souvent fixé par la convention collective. En l'absence de dispositions spécifiques dans la convention collective, l'existence et la durée du préavis résultent des usages pratiqués dans la localité et/ou la profession. Les dispositions conventionnelles ne peuvent être écartées même par un usage plus favorable.

En l'absence de dispositions conventionnelles particulières et d'usage dans la localité et/ou la profession, le salarié démissionnaire n'est tenu par aucun préavis. Le contrat de travail peut prévoir un préavis plus court que des dispositions conventionnelles mais jamais plus long.

Dans certaines circonstances légalement prévues, le salarié peut démissionner sans avoir à respecter un préavis (ex : femmes enceintes, sous certaines conditions pour élever leur enfant...).

L'employeur peut dispenser expressément son salarié d'exécuter son préavis. Dans ce cas, il doit lui verser les salaires et avantages, y compris l'indemnité de congés payés, qu'il aurait perçus s'il avait continué son travail pendant le préavis.

Le salarié peut toujours demander à son employeur de le dispenser d'exécuter son préavis. Si l'employeur accepte, celui-ci n'est tenu de verser aucun salaire, ni aucune indemnité de congés payés pour la période correspondant au préavis non effectué.

Si le salarié démissionne sans respecter le préavis auquel il est légalement tenu, celui-ci s'expose à devoir verser une indemnité compensatrice à son employeur (Cass. soc., 24-5-05, n°03-43037 : cette indemnité est égale au montant de la rémunération brute correspondant à la période de préavis non effectuée).

Si le préavis commence normalement à courir à compter de la date de démission, le salarié peut différer le point de départ de son préavis en fixant à une certaine date la prise d'effet de sa démission.

La maladie ou la mise en activité partielle ne suspend pas le délai de préavis qui continue de courir. En revanche, lorsque le salarié démissionnaire est victime d'un accident du travail, le préavis est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail.

Lorsque les congés payés (CP) sont fixés avant la notification de la démission, ils ont pour effet de reporter la date de début du préavis. Lorsque la notification de la rupture a lieu pendant que le salarié est en congés payés, le préavis ne commence à courir qu’au retour de celui-ci. Lorsque les CP ont été pris après la notification de la démission, ces CP ne reportent pas le préavis.

La fermeture d’une entreprise pour congé annuel n’a pas pour effet de suspendre, pour la durée de cette fermeture, le préavis du salarié démissionnaire. L’impossibilité pour le salarié d’exécuter son préavis ne saurait le priver de la rémunération qu’il aurait perçue s’il avait accompli son travail. Il percevra donc l’indemnité compensatrice pour la période de préavis qu’il aurait dû exécuter et l’indemnité de congés payés pour la durée de la fermeture (Cass. soc., 21-11-01, n°99-45424).

Attention, sauf exceptions, la démission n’ouvre pas droit au bénéfice de l’assurance chômage. Suite à la démission, l’employeur doit délivrer au salarié un solde de tout compte, un certificat de travail et l’attestation « France Travail ».

En cas de démission, le salarié peut être soumis à une clause de dédit-formation et/ou une clause de non-concurrence suivant ce qui est prévu dans son contrat de travail.

**PATRICIA DREVON**

Secrétaire confédérale au Secteur de l’Organisation, des Outre-Mer et des Affaires juridiques

**SECTEUR DES AFFAIRES JURIDIQUES**

Le secteur des Affaires juridiques apporte une assistance juridique à la Confédération dans sa lecture du droit et dans la gestion des contentieux.

[#Contrat de travail](#) [#Démission](#)

Partager cet article :      

**Télécharger** **PDF** **Veille juridique du 1<sup>er</sup> au 5 décembre 2025**  
9 décembre - PDF - 444.6 kio

**Sur le même sujet**

## Démission : quand elle est voulue, c’est mieux !

La règle est inchangée, une démission, pour être valable, doit être claire et non-équivoque. Il arrive, tout de même, qu’un salarié mal accompagné se fasse piéger. L’employeur doit donc toujours être vigilant face à une lettre de démission et doit s’assurer que celle-ci découle bien d’une volonté dénuée de toute ambiguïté du salarié de quitter son emploi.

## La rupture conventionnelle, encore et toujours !

La Cour de cassation s’est récemment prononcée sur les effets d’une tentative avortée de conclusion d’une rupture conventionnelle postérieure à une démission. Elle apporte ainsi des précisions sur l’articulation des multiples modes alternatifs de rupture du contrat de travail. Elle a décidé (...).

### RUPTURE DU CONTRAT

## Rupture conventionnelle et licenciement

La Haute Cour, dans trois arrêts rendus le 3 mars dernier, a apporté des éclaircissements sur l’articulation entre le licenciement et la rupture conventionnelle. Dans la première affaire (Cass. soc., 3-3-15, n°13-23348), un salarié a fait l’objet de multiples absences injustifiées. L’employeur (...).

### SAISONNIERS, VOUS AVEZ DES DROITS !

## La période d’essai

La période d’essai (PE) doit être mentionnée dans le contrat de travail pour être applicable au salarié. Sous réserve de règles plus favorables, la loi prévoit que la PE ne peut excéder un jour par semaine de contrat.

### NOS PARTENAIRES

### ACTUALITÉS

- Communiqués de FO
- Les éditoriaux du secrétaire général
- Les communications des secteurs
- Les articles de L’InFO militante
- Les communiqués des fédérations

### VOS DROITS

- Les Chiffres utiles
- Votre Fiche de paye
- L’InFO des CSE
- Consommation
- Vos impôts

### AGIR

- Nos actions
- Les outils syndicaux
- La WebTV FO
- Entre Militants

### FORCE-OUVRIERE.FR



- Qu’est-ce que FO ?
- Notre organisation

### NOUS SUIVRE



### NOTRE NEWSLETTER

