



Un salarié démissionne. Comment devez vous réagir ?

Fiche pratique publié le 12/07/2011, vu 2386 fois, Auteur : [Juritravail](#)

Un salarié vient de [démissionner](#) de votre entreprise. Vous ne savez pas comment réagir ? Voici quelques conseils pour gérer une telle situation.

1. S'assurer que la démission est librement consentie, claire et non équivoque

L'employeur doit s'assurer que le salarié a démissionné librement, et qu'il ne l'a pas fait de façon irréfléchie (par exemple, une démission après une dispute avec le supérieur n'est pas toujours valable). Le salarié doit avoir pleinement conscience de rompre définitivement le contrat de travail.

Vous ne pouvez pas présumer que le salarié a démissionné. Ainsi, ce n'est pas parce qu'un salarié ne revient pas de ses [congés payés](#) qu'il a démissionné.

Faute d'être librement consentie et réfléchie, la démission est nulle ; le salarié pourra prétendre obtenir des dommages et intérêts si vous considérez que son contrat de travail est rompu.

Le salarié peut également "motiver" sa démission, en vous expliquant qu'il démissionne en raison de manquements qu'il vous reproche. La démission sera alors considérée comme une prise d'acte de la rupture. Dans un tel cas, le salarié saisira le juge. Si les manquements qu'il invoque sont fondés, la prise d'acte produira les effets d'un licenciement sans cause réelle ni sérieuse, et vous devrez verser des dommages et intérêts au salarié. Sinon, la prise d'acte produira les effets d'une démission.

Si le salarié a démissionné de manière réfléchie, claire et non équivoque, il ne peut plus se rétracter. La rupture de son contrat de travail est définitive.

2. Envoyer une lettre pour accuser réception de la démission et préciser le point de départ du préavis

Même si cela n'est pas obligatoire, vous pouvez envoyer une lettre accusant réception de la démission du salarié. Dans la lettre, vous pouvez préciser le point de départ et le terme du préavis pour éviter tout litige concernant la durée de celui-ci.

En effet, le salarié doit [respecter un préavis](#) qui résulte soit de votre convention collective, soit de la loi.

Un salarié qui démissionne sans respecter le préavis peut être condamné à vous verser une indemnité compensatrice égale au montant de la rémunération brute correspondant à la période

de travail non effectuée, sans déduction des charges sociales salariales.

Le salarié peut vous demander de ne pas effectuer son préavis, mais vous pouvez refuser sa demande. Si vous accédez à sa demande, vous n'aurez pas à verser d'indemnité de préavis au salarié.

Vous avez la possibilité de dispenser le salarié d'effectuer son préavis. Dans ce cas, vous devrez verser au salarié une indemnité compensatrice de préavis.

3. Délivrer les documents de fin de contrat de travail

Vous devez [remettre au salarié les documents de fin de contrat](#) :

- le certificat de travail,
- l'attestation Pôle emploi
- un reçu pour solde de tout compte

Précisions :

1. Un contrat de travail à durée déterminée ne peut pas être rompu par le salarié par une démission, sauf si le salarié a été embauché en contrat à durée indéterminée dans une autre entreprise.
2. Dans certains cas, la démission du salarié peut être abusive, ce qu'il vous appartient de prouver (exemple : départ simultané et de connivence de plusieurs salariés). L'abus est rarement admis.

Références :

Articles [L.1237-1](#) à [L.1237-3](#) du Code du travail

Les documents essentiels pour comprendre le sujet :

- [Les éléments pour remettre au salarié les documents de fin de contrat](#)

Pour mieux comprendre le sujet, Juritravail vous propose :

- [Remettre au Salarié les Documents de Fin de Contrat](#)
- [Remerciements Professionnels](#)
- [Naissance](#)
- [Recourir au travail de nuit](#)