

La démission

Salarié du particulier employeur

On fait le point sur ce que prévoit la convention collective et la réglementation que le salarié doit connaître avant de poser sa démission !

→ La démission du salarié du particulier employeur

En l'absence de définition légale, la démission a été définie par la jurisprudence comme la manifestation d'une volonté claire et non équivoque du salarié de mettre fin à son contrat de travail. Plus précisément, c'est "un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de rompre le contrat de travail".

Prévue par l'article 63.2.1 de la Convention collective, la démission est une rupture unilatérale du **contrat de travail à la seule initiative d'un salarié** en CDI.

Si le salarié est **libre de démissionner à tout moment**, sous réserve du respect d'un préavis, le particulier employeur doit impérativement vérifier qu'au moment où elle est donnée, la démission résulte effectivement **d'une volonté claire et non équivoque du salarié de mettre fin à son contrat de travail** : si tel n'est pas le cas, le conseil de prud'hommes peut requalifier la démission en licenciement injustifié ou sans cause réelle et sérieuse.

Une démission **n'a pas à être motivée et s'impose au particulier employeur qui ne peut la refuser.**

→ Qui peut démissionner ?

Ce mode de rupture du contrat est **réservé uniquement au salarié, qui est en contrat à durée indéterminée (CDI)**, à son initiative à tout moment.

Le salarié en **contrat à durée déterminée (CDD)** ne peut pas prendre l'initiative de rompre son contrat de travail avant l'échéance fixée. La **rupture anticipée d'un CDD** n'est en effet possible que dans certains cas sauf prévus par la loi :

- **Accord** entre l'employeur et le salarié ;

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

Attention ! Une démission **ne doit pas être confondue** avec une rupture d'une période d'essai, un départ volontaire à la retraite, ou encore avec une prise d'acte de la rupture du contrat par le salarié qui se définit comme un acte par lequel le salarié exprime sa volonté de mettre fin à son contrat de travail en raison de faits imputables à son employeur.

Sur ce dernier point : si une démission suppose que le salarié **assume seul la rupture du contrat de travail**, la **prise d'acte d'une rupture du contrat** par le salarié produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si cette prise d'acte est justifiée (à défaut, elle s'analyse comme une démission). Si un salarié **adresse des reproches et/ou conteste des faits imputables à l'employeur dans sa lettre de démission**, les juges pourraient considérer qu'il ne manifeste pas une volonté claire et non équivoque de démissionner.

➔ **Quel formalisme pour démissionner ?**

Si le salarié du particulier employeur veut rompre son contrat de travail, il doit l'en informer, **par écrit** par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge (article [63.2.1](#) de La CCN).

Le salarié **n'a pas à justifier sa décision**, mais il doit exprimer **clairement et sans ambiguïté** sa volonté de démissionner.

➔ **Le salarié peut-il revenir sur sa décision ?**

Une démission **claire et non équivoque** est **définitive**, la rétractation ultérieure du salarié n'a en principe pas d'effet. Le particulier employeur n'est pas tenu de l'accepter.

Lorsque la **volonté du salarié de démissionner n'est pas clairement définie** et qu'elle est suivie d'une rétractation du salarié, **sa validité est appréciée au cas par cas par les juges du fond**. Il s'agit de situations où le salarié a manifesté son intention de démissionner dans des circonstances permettant de douter de sa volonté réelle de voir son contrat rompu (démission orale, émotivité du salarié, pression de l'employeur, ...).

Une absence prolongée du salarié sans autorisation peut-elle être assimilée à une démission ?

*L'article L. 1237-1-1 du Code du travail prévoit désormais que le salarié qui a abandonné volontairement son poste et ne reprend pas le travail après avoir été mis en demeure de le faire est **présumé démissionnaire**. Cette mise en demeure peut se faire par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge.*

*Le délai minimal laissé au salarié pour reprendre son poste de travail est de **15 jours calendaires** et commence à courir dès la première présentation de la lettre recommandée ou de la lettre remise en main propre contre décharge (article R. 1237-13). Cette procédure de **présomption de démission** est applicable depuis le 19 avril 2023.*

*Le salarié qui **contestera la rupture de son contrat sur le fondement de cette présomption** pourra saisir le conseil de prud'hommes qui devra statuer dans le délai d'un mois suivant sa saisine. Il pourra ainsi apporter des éléments justifiant son absence (manquement de l'employeur, raison médicale, ...).*

➔ Démission du salarié : quelles obligations à respecter ?

▶ Le préavis

*Le salarié du particulier Employeur qui démissionne doit, en principe, **effectuer un préavis** qui **dépend de son ancienneté avec son employeur** et dont la durée est fixée par la convention collective :*

Ancienneté du salarié	Durée du préavis
<i>Moins de 6 mois</i>	<i>1 semaine</i>
<i>De 6 mois à moins de 2 ans</i>	<i>2 semaines</i>
<i>2 ans et plus</i>	<i>1 mois</i>

L'ancienneté permettant de calculer la durée du préavis est déterminée au jour de la date d'envoi de la lettre recommandée avec AR ou de remise en main propre contre décharge (article [162-1](#) de la CCN).

*La durée du préavis se décompte de manière **calendaire**.*

▶ Point de départ du préavis

*Il dépend du **moyen utilisé** par le salarié pour démissionner :*

▪ Notification par lettre recommandée avec accusé de réception

*Si la démission est notifiée par **lettre recommandée avec AR**, le préavis commence à courir à la date de la **1^{re} présentation** de la lettre par les services de la Poste.*

Exemple : Le salarié envoie sa lettre de démission en recommandé avec AR le 12 février 2024. La lettre recommandée avec AR est présentée par les services de la Poste à l'employeur le 14 février. Celui-ci la retire le 16 février à la Poste. La convention collective prévoit un préavis d'1 mois.

Le point de départ de son préavis de démission se situe donc au 14 février. Le préavis s'effectuera du 14 février au 13 mars 2024 inclus.

▪ Notification par remise en mains propres contre décharge

Lorsque la démission s'effectue par une remise en mains propres contre décharge, c'est le jour de la remise en mains propres qui fixe le point de départ du préavis.

Exemple : Le salarié démissionne le 5 février 2024 en remettant une lettre contre décharge à son employeur. La convention collective prévoit un préavis d'1 mois.

Son préavis court donc du 5 février au 4 mars 2024 inclus.

Lorsque la démission est notifiée pendant le congé annuel, le préavis commence à courir à compter de la date à laquelle le congé annuel prend fin ([Cass. Soc. 8 nov. 1995, n° 92-40.186](#)).

Exemple : Un salarié est en congés payés du 22 au 28 juillet 2024. Il notifie sa démission le 24 juillet. Son préavis démarrera le 29 juillet et prendra fin le 26 août 2024.

Bon à Savoir!

Le salarié peut différer le point de départ du préavis et le fixer à une date postérieure à la notification de la lettre. Il doit alors le préciser dans sa lettre de démission ([Cass. Soc. 16 décembre 1997 n°95-42.090](#)).

Lorsque la fin du préavis intervient un samedi ou un dimanche, celui-ci est prolongé jusqu'au prochain jour ouvrable (article [R.1231-1](#) du code du travail).

Il est possible de calculer la durée de son préavis de démission selon sa convention collective grâce à ce [simulateur en ligne](#)

Pendant le préavis, le salarié travaille et perçoit son salaire normalement, comme prévu à son contrat de travail.

Dans certaines hypothèses, le salarié est dispensé de préavis.

✚ Les dispenses légales :

Le préavis n'est néanmoins pas obligatoire pour :

- La salariée en état de grossesse médicalement constaté (art. [L.1225-34](#) du code du travail),

- **Le salarié après la naissance ou l'adoption d'un enfant**, "pour élever son enfant, le salarié peut, **sous réserve d'en informer son employeur** au moins quinze jours à l'avance, rompre son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption ou, le cas échéant, deux mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant" (art. L.1225-66 du code du travail).

✚ La dispense à l'initiative du Particulier employeur

Le particulier employeur peut dispenser le salarié d'effectuer son préavis. Cela doit résulter d'une manifestation de volonté non-équivoque de sa part.

Le contrat **prendra fin au terme du préavis non exécuté.**

Le particulier employeur est tenu de verser au salarié une indemnité compensatrice de préavis englobant **tous les éléments de rémunération brute auxquels aurait pu prétendre le salarié s'il avait exécuté normalement son préavis.** Les **avantages en nature** doivent également être maintenus.

Le salarié **ne peut pas exiger d'effectuer son préavis dès lors qu'il en est indemnisé.**

✚ La dispense à la demande du salarié

Les **règles sont différentes** selon que **l'employeur accepte ou refuse** la demande de dispense de préavis du salarié.

- **Si l'employeur est d'accord** : Le contrat de travail prend fin au dernier jour travaillé. **Le salarié n'est pas rémunéré pour la partie du préavis non réalisé.**
- **Dans le cas contraire** : le salarié doit effectuer le préavis.

▶ Le non-respect du préavis : quelles conséquences ?

En cas d'inobservation du préavis, sauf accord des parties, la partie responsable de son inexécution devra verser à l'autre partie une indemnité égale au montant de la rémunération correspondant à la durée du préavis.

Un salarié qui rompt son contrat de travail sans respecter le préavis auquel il est tenu **peut-être condamné à verser à le particulier employeur une indemnité compensatrice de préavis**, égale au montant de la rémunération brute correspondant à la période de travail non effectuée. Dans ce cas, il est fondé à la réclamer en justice, il **ne peut opérer lui-même la compensation** entre les sommes dont il est redevable et l'indemnité de préavis qu'il estime lui être due.

Afin d'être indemnisé, l'employeur **devra donc obligatoirement saisir le conseil de prud'hommes**, seul le juge étant habilité à imposer au salarié le versement d'une telle somme.

Attention ! La convention collective **ne prévoit pas d'aménagement du préavis de démission** lorsque le **salarié retrouve un emploi...**

► **Le préavis de démission peut-il être interrompu ou suspendu ?**

En principe, le préavis **ne peut être interrompu ou suspendu**.

Par exception prévue à l'article 64-1 de la convention collective, il **peut l'être dans certaines situations** :

- En cas d'**accident du travail** survenant au cours du préavis ;
- En cas de **maladie professionnelle** entraînant un arrêt de travail au cours du préavis ;
- De suspension du contrat de travail consécutive à un congé de maternité ou d'adoption ;
- De prise de congés payés posés **avant la notification de la démission** à des dates comprises dans la période de préavis, sauf accord écrit et signé des parties ;



L'employeur ne peut **pas imposer** au salarié démissionnaire de prendre ses congés payés durant son préavis.

Faute grave ou faute lourde du salarié au cours de l'exécution du préavis (article 64-3 de la CCN)

Si le salarié **commet une faute grave ou de faute lourde au cours de l'exécution du préavis**, l'employeur peut mettre en œuvre la **procédure disciplinaire** prévue aux articles L. 1332-1 et L. 1332-2 du Code du travail (entretien préalable et notification de la sanction).

Dans ce cas, **la faute interrompt le préavis et prive le salarié** de la partie de l'indemnité compensatrice de préavis correspondant à celle de la période restant à courir jusqu'au terme du préavis (Cass. soc., 4 juill. 2007, n° 05-45.221)

Agissements fautifs de l'employeur

Les **agissements fautifs de l'employeur** justifient la cessation du travail par le salarié et le rendent responsable de l'inexécution du préavis. A ce titre, il doit au salarié une indemnité compensatrice (Cass. soc., 10 déc. 1987, n° 86-41.408). De même, le salarié doit accomplir normalement son travail.

➔ **Quelles indemnités sont dues au salarié du particulier employeur en cas de démission ?**

À la fin de son préavis de démission, le salarié ne perçoit **pas d'indemnité de rupture**.

Le particulier employeur **doit lui verser au terme de son préavis les sommes suivantes** :

- Reliquat du salaire jusqu'au dernier jour travaillé ;
- Indemnité compensatrice de congés payés.

Le salarié **n'a pas droit** à cette indemnité compensatrice de congés payés quand l'employeur a recours au Cesu et qu'il paye les congés au salarié tous les mois.

→ **Pas d'allocations chômage à moins que...**

Attention ! En cas de démission le salarié **n'a pas droit**, sauf cas particuliers, **aux indemnités de chômage**.

A titre dérogatoire, le salarié démissionnaire peut y prétendre :

- En cas de démission considérée comme **légitime** par le régime d'assurance chômage ;
- **Ou**, à défaut, lors du **réexamen de la situation du salarié démissionnaire**, à sa demande, à l'issue d'un délai de 121 jours (4 mois) de chômage non indemnisé. Il faut pour cela **être en mesure de prouver une recherche active d'emploi pendant ce délai**.

Bon à Savoir!

Dans le cadre d'une démission, **la portabilité de la prévoyance n'est pas possible**, puisqu'entre autres conditions, ce dispositif suppose que le salarié soit involontairement privé d'emploi et pris en charge par l'assurance chômage. Toutefois, **en cas de démission considérée comme "légitime" par l'assurance chômage**, la portabilité est possible.

Cette portabilité s'applique pendant 12 mois maximum, à titre gratuit.

→ **Documents devant être remis au salarié**

Le particulier employeur doit remettre au salarié les documents suivants :

- Certificat de travail ;
- Reçu pour solde de tout compte qui détaille les sommes versées lors de la rupture du contrat de travail ;
- Attestation destinée à France Travail (ex-Pôle emploi).

Les documents sont remis à la date de fin de contrat, c'est-à-dire **à la fin du préavis**.

En cas de dispense de préavis, totale ou partielle, les documents sont **remis au plus tard 2 semaines calendaires** après le dernier jour travaillé.

Une attestation précisant la date à laquelle le salarié se trouve libre de tout engagement peut être remise par l'employeur au salarié qui en fait la demande.

Pour en savoir plus consulter notre fiche pratique "**Les documents de fin de contrat**" téléchargeable en cliquant à partir du lien [ICI](#)

Textes de référence : *Convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile*

Article 63.2.1 - *Démission* ; Article 64 – *Préavis* ; Article 64-1 – *Exécution du préavis*

Article 64-2 – *Inexécution du préavis* ; Article 64.3 - *Absence de préavis en cas de faute grave ou de faute lourde*

Article 161-2-1 - *Démission du salarié* ; Article 162 - *Préavis* ; Article 162.1 - *Dispositions générales*

Code du travail : art. L. 1231-1 ; art. L. 1237-1 ; art. L. 1225-34 ; art. L. 1225-66



Pour nous contacter
01 48 18 88 54
fessad@unsa.org
21 rue Jules Ferry – 93170 BAGNOLET
<https://unsa-fessad.org/> - <https://www.unsa-spe.org/>