



LES CAHIERS JURIDIQUES
DE LA CHAMBRE DES MÉTIERS

DROIT DU TRAVAIL

Fiche 25

LES POSSIBILITÉS DE
RÉSILIATION DU CONTRAT
DE TRAVAIL : ACCORD
COMMUN, DÉMISSION OU
LICENCIEMENT

Fiche 25 - Les possibilités de résiliation du contrat de travail : accord commun, démission ou licenciement

Mise à jour : septembre 2023

1. La résiliation d'un commun accord

Cf. [Modèle 08 - Résiliation d'un commun accord](#)

La résiliation d'un commun accord est prévu par l'article L.124-13. du code du travail :

« Le contrat de travail conclu à durée déterminée ou sans détermination de durée peut être résilié par le commun accord de l'employeur et du salarié.

Sous peine de nullité, le commun accord doit être constaté par écrit en double exemplaire signé par l'employeur et le salarié. »

1.1. Formalité à suivre

La résiliation d'un commun accord doit être constatée par écrit en double exemplaire et signée par les deux parties.

Une telle formalité est exigée pour prouver l'existence d'une résiliation d'un commun accord.

Jurisprudence : la signature d'une lettre de licenciement avec la mention « bon pour accord reçu en main propre » par un salarié ne transforme pas un écrit documentant clairement une résiliation du contrat à l'initiative de l'employeur en un consensus sur une rupture intervenue à la suite d'un commun accord entre les parties (Cour d'Appel, 6 juin 1996, id.n°4894). mais aussi pour prouver la validité même de cet accord.

À défaut de respecter cette formalité, une résiliation d'un commun accord ne sera pas qualifiée, et l'employeur n'aura pas la possibilité de prouver l'accord donné oralement par le salarié par témoins.

1.2. Effets

La résiliation d'un commun accord met fin au contrat de travail sans que le salarié ne puisse exiger des indemnités de résiliation de la part de l'employeur, ni des prestations de chômage de la part de l'ADEM.

2. La résiliation unilatérale : licenciement ou démission, avec ou sans préavis

La réalisation unilatérale peut être avec ou sans préavis.

Les règles sont différentes suivant que la résiliation émane de l'employeur ou du salarié.

- Lorsque la résiliation émane de l'employeur, elle est qualifiée de licenciement.
- Lorsque la résiliation émane du salarié, elle est qualifiée de démission.

En matière de contrat à durée déterminée (CDD) :

- seule une résiliation sans préavis est possible
- si une partie procède à une résiliation unilatérale avec préavis elle s'expose à des dommages-intérêts correspondant au préjudice réellement subi mais sans que ce montant ne puisse excéder la durée du préavis qui aurait dû être observé si le contrat avait été conclu sans terme.^[1]

2.1. La résiliation avec préavis

2.1.1. Concernant le licenciement avec préavis

[Fiche 29 - Les différentes phases de la procédure d'un licenciement avec préavis](#)

Fiche 30 - Les motifs personnels

Fiche 31 - Licenciement pour motifs économiques

Fiche 32 - Le délai de préavis à respecter en matière de licenciement avec préavis

Fiche 33 - L'indemnité de départ

2.1.2. Concernant la démission avec préavis

a) Forme de la démission

Suivant l'article L.124-4 du code du travail, la démission doit être formalisée par écrit : soit lettre recommandée, soit signature valant accusé de réception : « *Le salarié doit résilier le contrat de travail par lettre recommandée à la poste. Toutefois, la signature apposée par l'employeur sur le double de la lettre de démission vaut accusé de réception de la notification.* »

Cependant la jurisprudence accepte

- une démission donnée oralement si le salarié a exprimé clairement et d'une façon réfléchie son intention de quitter l'entreprise
- une démission résultant du comportement du salarié si ce comportement révèle sans ambiguïté une volonté libre de mettre fin au contrat de travail.

b) Caractère discrétionnaire

La démission avec préavis est un droit absolu pour le salarié, qui est libre de démissionner à tout moment sans donner de motifs.

Cependant le préavis commence comme en matière de licenciement, soit le 15 soit le 1^{er} du mois, en fonction de la date de la démission.

c) Durée du préavis

Le salarié doit respecter un délai de préavis égal à la moitié du préavis prévu en matière de licenciement^[2]

2.2. Le résiliation sans préavis

Chacune des parties peut résilier un contrat de travail avec un effet immédiat s'il dispose pour un ou plusieurs motifs graves.

Base légale : article L.124-10 paragraphe 1^{er} du code du travail.

« *Chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate. Le salarié licencié conformément à l'alinéa qui précède ne peut faire valoir le droit à l'indemnité de départ visée à l'article L. 124-7.* »

2.2.1. Concernant le licenciement avec effet immédiat

Fiche 34 - Le licenciement avec effet immédiat

2.2.2. Concernant la démission avec effet immédiat

a) Forme de la démission

La forme de la démission avec effet immédiat est libre.

Cependant le salarié doit manifester de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail avec effet immédiat.

La démission peut être :

- donnée verbalement
- où résulter du comportement du salarié si ce comportement révèle sans ambiguïté une

volonté libre de mettre fin au contrat de travail.

b) Motivation

Le salarié n'est pas obligé de communiquer les motifs à son employeur au moment de la démission.

En revanche, le salarié doit préciser les motifs en cas d'action en justice contre son employeur afin de permettre aux juges d'apprécier la régularité et le bien fondée de la démission.

Comme en matière de licenciement avec effet immédiat, le salarié ne peut invoquer à la base de sa démission que des faits ou fautes dont il a eu connaissance dans le mois (sauf procédure pénale).[3]

c) Démission justifiée

Le salaire peut prétendre à :

- une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire du préavis que l'employeur aurait dû respecter en cas de licenciement avec préavis (article L.124-6. alinéa 2 du code du travail)
- une indemnité de départ à partir de 5 ans d'ancienneté (article L.124-7. (1) du code du travail)
- des dommages-intérêts liés à la faute ayant motivée la démission
- des dommages-intérêts liés au préjudice matériel et moral subi

A noter que l'employeur peut être condamné le cas échéant à devoir rembourser les indemnités de chômage versées par provision au salarié.

d) Démission injustifiée

Si le salarié ne démontre pas l'existence d'un motif grave justifiant sa démission, il s'expose à devoir payer à son employeur :

- une indemnité compensatoire de préavis égale au préavis qu'il aurait dû respecter (article L.124-6. du code du travail)
- une indemnisation complémentaire si l'employeur quantifie l'existence d'un préjudice (jurisprudence divisée sur cette possibilité).

[1] Article L.122-13. du code du travail.

[2] Article L.124-4. du code du travail.

[3] Article L.124-10. (6) du code du travail.