

Un salarié peut-il démissionner pendant le chômage partiel ?

Réponse courte

Oui, aux conditions ordinaires. Le contrat de travail n'étant **pas suspendu** par le chômage partiel, le salarié conserve l'intégralité de ses droits de rupture : démission notifiée par lettre recommandée ou remise contre signature, avec le **préavis de droit commun** — un mois à moins de cinq ans d'ancienneté, deux mois de cinq à dix ans, trois mois au-delà.

La conséquence côté dispositif est immédiate : dès la notification, le salarié est « en situation de préavis » et **sort du périmètre** du chômage partiel (art. L.511-10, 1.) — ses heures ne sont plus indemnisables ni remboursables. Pendant le préavis, l'employeur lui doit son **salaire contractuel** aux conditions ordinaires, l'occupe selon l'activité disponible ou le dispense de travail.

L'engagement de maintien de l'emploi n'est pas affecté : il interdit à l'employeur de licencier pour motif économique, il n'oblige pas le salarié à rester. Aucune indemnité de chômage partiel n'est due au démissionnaire après son départ.

Définition

La démission en période de chômage partiel obéit au droit commun de l'article L.124-4 : volonté claire et non équivoque, écrit, préavis courant à partir de la quinzaine suivant la notification selon les règles ordinaires. La crise de l'entreprise ne crée ni régime dérogatoire ni indemnisation spéciale — le salarié qui part vers un autre emploi fait un choix libre, celui qui part sans perspective s'exclut en principe de l'indemnité de chômage complet, la démission n'étant pas une perte d'emploi involontaire.

Pour l'employeur, chaque démission modifie le dossier : effectif déclaré, décomptes, et parfois l'équilibre économique de la demande suivante.

Questions fréquentes

Comment limiter les démissions pendant une période de chômage partiel ?

Par la visibilité : durée prévisible, plan de sortie, communication de trajectoire — et un complément volontaire ciblé sur les compétences critiques. Revenu, visibilité et perspectives forment le trio des départs de crise.

La démission suit-elle les règles ordinaires pendant le chômage partiel ?

Oui : le contrat n'étant pas suspendu, la démission se notifie par écrit avec le préavis de droit commun — un à trois mois selon l'ancienneté (art. L.124-4). La crise de l'entreprise ne crée aucun régime dérogatoire.

Le démissionnaire perd-il les indemnités de chômage partiel déjà touchées ?

Non : il perd l'indemnité pour l'avenir mais conserve tout l'acquis — indemnités des mois antérieurs, congés générés pendant les mois chômés, références de salaire immunisées pour ses droits sociaux futurs.

Que devient le salaire du préavis d'un démissionnaire en période chômée ?

Il est dû aux conditions ordinaires du contrat : dès la notification, le salarié sort du périmètre du chômage partiel et son horaire contractuel reprend — travaillé ou couvert par une dispense écrite rémunérée.

Suggérer des départs pour alléger le chômage partiel est-il risqué ?

Très : une démission « poussée » s'analyse devant le tribunal du travail en rupture imputable à l'employeur, avec en toile de fond la sincérité de l'engagement de maintien de l'emploi.

Conditions d'exercice

La démission déroule ses effets sur deux plans parallèles.

Plan	Effets
Contrat de travail	Préavis de droit commun ; salaire contractuel dû ; dispense de travail possible
Dispositif de chômage partiel	Sortie du périmètre à la notification ; heures non indemnissables ; mise à jour des décomptes
Demande suivante	Effectif touché actualisé ; départ documenté
Chômage complet ultérieur	La démission ne constitue pas une perte d'emploi involontaire au sens du Titre II
Solde de tout compte	Congés acquis — y compris pendant les mois chômés — liquidés normalement

Modalités pratiques

Le traitement RH d'une démission en régime tient en cinq gestes.

Étape	Détail
1. Accusé de notification	Date certaine de la démission — point de départ de la sortie du périmètre
2. Information paie	Basculer du salarié en régime ordinaire dès la notification
3. Décomptes du mois	Heures chômées comptées jusqu'à la veille de la notification, pas au-delà
4. Occupation du préavis	Travail effectif selon l'activité, ou dispense écrite avec maintien du salaire
5. Demande suivante	Effectif et périmètre ajustés ; départ mentionné dans l'évolution de la situation

Pratiques et recommandations

La vague de démissions est le **risque silencieux** du chômage partiel : les meilleurs profils, courtisés ailleurs, comparent 80 % d'un salaire incertain à 100 % d'une offre ferme. Les données d'entretien de départ des périodes de crise montrent toujours le même trio — revenu, visibilité, perspectives. La réponse tient dans la communication de

trajectoire : durée prévisible, plan de sortie, et le cas échéant complément volontaire ciblé sur les compétences critiques.

Le préavis du démissionnaire dans une entreprise à l'arrêt pose une question d'occupation : le payer à salaire plein pour des heures vides est le prix du droit commun. La **dispense de travail** écrite est souvent la solution rationnelle — le salaire reste dû, mais les compteurs de présence, de sécurité et d'assurance sont soldés proprement.

Attention à la démission « poussée » : suggérer le départ à des salariés pour alléger le périmètre sans licencier s'appelle, devant le tribunal du travail, une rupture imputable à l'employeur — avec le contentieux afférent et, en toile de fond, la question de la sincérité de l'engagement de maintien de l'emploi.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.124-4</u> du Code du travail	Démission avec préavis de droit commun
Art. <u>L.511-10</u> , 1. du Code du travail	Exclusion des salariés en situation de préavis du bénéfice des prestations
Art. <u>L.511-3</u> du Code du travail	Engagement de maintien de l'emploi — à la charge de l'employeur seul
Art. <u>L.511-13</u> du Code du travail	Décomptes mensuels à tenir à jour

Le salarié qui démissionne pendant le chômage partiel perd l'indemnité de compensation pour l'avenir mais conserve tout ce qui est acquis : indemnités des mois antérieurs, congés générés pendant les mois chômés, et références de salaire immunisées pour ses droits sociaux futurs.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.