Image not found or type unknown

La matérialité d'une démission claire et non équivoque

Fiche pratique publié le **11/06/2021**, vu **6975 fois**, Auteur : Blog de Maître Florent LABRUGERE

La jurisprudence est venue combler ce vide juridique en énonçant que « la démission est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail ».

Le code du travail ne donne aucune définition de **la démission**. La jurisprudence est venue combler ce vide juridique en énonçant que « *la démission est un **acte unilatéral** par lequel le salarié manifeste **de façon claire et non équivoque** sa volonté de mettre fin au contrat de travail* ».

L'important est donc que le salarié doit fait part à son employeur de son **intention définitive** de ne pas revenir travailler.

Sur ce point, deux difficultés peuvent résulter en pratique :

- D'une part, **l'absence de tout écrit** du salarié matérialisant sa démission (**1**).
- D'autre part, une **rétractation ultérieure** du salarié (**2**).

1. L'absence d'écrit matérialisant la démission

Sur ce premier point, il s'agit d'évoquer l'hypothèse où le salarié n'a pas adressé, en bonne et due forme, **une lettre de démission**. On pourrait alors parler de démission implicite résultant des circonstances d'une situation donnée.

A titre d'illustration : **pourrait-on considérer un salarié démissionnaire en raison du fait qu'il ne vient plus travailler dans la mesure où il a été engagé à temps plein chez un autre employeur ?**

La première réponse à apporter à cette question est que la démission peut tout à fait être donnée de manière **verbale**. Aucune formalisme spécifique n'est imposé.

Pour autant, en la matière, la jurisprudence de la Cour de cassation est bien établie : il doit résulter des circonstances de la cause que le salarié a manifesté **une volonté claire et non équivoque** de démissionner.

Tel n'est pas le cas par exemple :

- D'un salarié qui ne vient plus travailler et saisit deux ans plus tard les juridictions prud'homales **(Cass. soc., 25 novembre 2020, n° 19-12.447).**
- La mention « démission » apposée à côté d'un salarié sur le registre unique des entrées et

des sorties du personnel **(Cass. soc., 21 octobre 2020, n° 19-10.635).**
- Le fait de s'engager pour un autre employeur à temps plein **(Cass. soc., 3 juin 2020 n° 18-13.628).**

Au contraire, une salariée a manifesté sa volonté claire et non équivoque de démissionner, peu importe l'absence d'écrit, puisque **(Cass. soc., 20 octobre 2016, n° 15-17.390) :**

- Elle avait indiqué en décembre 2006 à plusieurs personnes avoir mis fin à la relation de travail en invoquant des convenances personnelles.
- Elle avait depuis cessé de se rendre à son travail et n'avait pas pris l'attache de son employeur avant février 2007.

De même, la preuve de la démission peut être rapportée par des **témoignages de collègues** qui attestent du souhait de la salariée en cause de sa volonté de quitter l'entreprise à la suite de son déménagement en Saône-et-Loire, les trajets en train présentant des difficultés **(Cass. soc., 26 septembre 2016, n° 15-18.501).**

Ainsi, pour répondre à la question précitée, le simple fait que le salarié ne se présente plus sur son lieu de travail ne suffit pas à caractériser une démission claire et non équivoque.

Dans de telles circonstances, en l'absence d'écrit, il ne peut être que conseiller à toute entreprise d'interroger un salarié sur sa volonté de démissionner ou non.

2. Sur la rétractation d'une démission

Au préalable, on rappellera que la démission **ne nécessite pas l'accord** de l'employeur. En revanche se pose la question d'un salarié qui se rétracte d'une démission qu'il ne souhaite plus.

Existe-t-il, à l'instar des dispositions du code de la consommation pour les contrats conclus à distance entre un consommateur et un professionnel, un droit de rétractation ?

Le principe posé par la jurisprudence est que la démission a un **caractère définitif**, de sorte que le salarié ne peut revenir sur celle-ci.

Bien évidemment, rien n'interdit à l'employeur **d'accepter cette rétractation** et de reprendre le salarié initialement démissionnaire.

Par ailleurs, la rétractation sera également possible lorsque l'acte initial du salarié **ne manifeste pas** une volonté claire et non équivoque de démissionner.

Tel est le cas par exemple pour une lettre de démission **rédigée par l'employeur** et signée par le salarié avant qu'il ne se rétracte trois jours après. Les juges donnent ainsi **plein effet à la rétractation** du salarié et écartent, au contraire, les effets de la démission initiale **(Cass. soc., 26 septembre 2002, n° 00-45.684).**

De même, la rétractation a été retenue dans l'hypothèse où le salarié avait rédigé sa démission en même temps qu'un écrit de reconnaissance des faits qui lui étaient reprochés, en présence de son directeur, **dans un contexte de grande fatigue**, et cela après que le directeur ait indiqué qu'il allait **appeler les gendarmes** et porter plainte **(Cass. soc., 23 janvier 2019, n° 17-26.794).**

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Il ressort ainsi de ces quelques exemples jurisprudentiels que le rétractation d'une démission ne sera retenue que dans des hypothèses particulières où le salarié s'est retrouvé, en quelque sorte, dans une situation de détresse qui ne lui permettait pas de **prendre conscience** de la portée de son acte.

Enfin, on rappellera qu'il est toujours possible pour un salarié démissionnaire de saisir les juridictions prud'homales en vue de faire **requalifier sa démission en prise d'acte** produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse lorsqu'il a des manquements à reprocher à son employeur.

Tel est le cas par exemple lorsque l'employeur a modifié unilatéralement au contrat de travail du salarié qui a décidé de démissionner à la suite de ce manquement **(Cass. soc., Cass. soc., 12 novembre 2020, n° 19-12.664).**

Maître Florent LABRUGERE

Avocat au Barreau de LYON

https://www.labrugere-avocat-lyon.fr/

N.B : Cet article est mis en ligne uniquement à des fins d'information. En raison de l'évolution permanente de la législation et la jurisprudence, le Cabinet ne peut toutefois pas garantir son application actuelle et vous invite à l'interroger pour toute question juridique ou problème concernant le thème évoqué.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés