



# Le Salarié peut-il revenir sur sa démission ?

**Actualité législative** publié le **02/11/2013**, vu **16691 fois**, Auteur : [Maître Joan DRAY](#)

**La démission est l'acte unilatéral par lequel le salarié met fin à son contrat de travail et en informe son employeur. Elle doit procéder d'une volonté claire, non équivoque et surtout elle doit être la seule volonté du salarié. Dans certaines circonstances, les tribunaux acceptent de requalifier la démission en licenciement sans cause réelle et sérieuse. A ce titre, il convient de rappeler que la démission du salarié ne peut pas être présumée.**

La démission est l'acte unilatéral par lequel le salarié met fin à son contrat de travail et en informe son employeur.

Elle doit procéder d'une volonté claire, non équivoque et surtout elle doit être la seule volonté du salarié.

Dans certaines circonstances, les tribunaux acceptent de requalifier la démission en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

A ce titre, il convient de rappeler que la démission du salarié ne peut pas être présumée.

De multiples manquements tels des retards ou des absences injustifiées ne peuvent permettre à l'employeur de présumer de la démission de son salarié.

Il pourra, bien entendu, se fonder sur ces éléments afin d'entamer une procédure de licenciement pour faute.

Parfois, certains salariés donnent leur démission sous la contrainte exercée par leur employeur alors que il ne souhaite pas rompre le contrat à leur initiative.

Les Tribunaux admettent que la démission peut être remise en cause dans certaines circonstances ci-après:

-?La démission donnée sous la menace ou la pression de l'employeur n'est pas valable.

Ainsi le salarié qui aura fait l'objet de pression de la part de son employeur pourra toujours revenir sur sa démission et au besoin il pourra demander à ce que cette dernière soit requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse. **(Cass. soc., 27 oct. 2004, n° 01-46.413)**

La jurisprudence considère qu'il n'y a pas de réelle volonté de démissionner lorsque le salarié démissionne après avoir été menacé de licenciement pour faute grave lors d'un entretien ayant eu lieu en présence de l'employeur, assisté d'un expert-comptable et de son collaborateur, et qu'au surplus, il se rétracte le lendemain (Cass. soc., 14 mai 2002, n° 00-42.884)

Lorsqu'il apparaît que la démission n'a pas été libre, l'employeur devra prendre la précaution d'accepter que le salarié revienne sur sa décision de démission.

A défaut, il s'exposerait à une procédure judiciaire qui pourrait lui coûter cher dans le cas d'une requalification sans cause réelle et sérieuse.

-?la démission donné sous le coup de l'émotion peut ne peut être valable

A chaque fois que la démission aura été donnée sous le coup d'une émotion forte, sous l'emprise de la colère, ou dans un contexte qui permet de douter de la véritable intention du salarié, ce dernier conservera la faculté de revenir sur sa démission.

Lorsque le salarié apporte la preuve qu'il avait démissionné de façon précipitée sous l'emprise de l'énerverment provoqué par le sentiment qu'il avait d'être en tort et qu'en raison de sa maladie anxio-dépressive, il ne jouissait pas de l'intégralité de ses facultés de raison, les juges ont considéré qu'il n'y avait pas eu manifestation sérieuse et non équivoque de la volonté de démissionner Cass. soc., 4 déc. 1986, n° 84-41.120

En définitive, les juges apprécieront in concreto les circonstances dans lesquelles la démission a été donnée et si elle est claire et libre.

On peut se demander si l'employeur est toujours obligé d'accepter la rétractation d'un employé ayant donné sa démission.

Si la démission a été remise de façon spontanée et qu'elle résulte de la volonté du salarié l'employeur n'est pas tenu d'accepter sa rétractation, peu importe que celle-ci intervienne 1 jour après l'envoi de la lettre de démission. Cass. soc., 9 févr. 1989, n° 86-41.114

L'employeur conserve la faculté d'accepter la rétractation mais il ne peut y être contraint.

Dans certains cas, le salarié qui a donné sa démission pourrait également demander au juge de la requalifier en licenciement sans cause réelle et sérieuse en raison des manquements de l'employeur.

Si le salarié établit qu'antérieurement ou concomitamment à sa démission, il reprochait certains faits à son employeur (litiges, lettre de réclamation, etc.) et que sa démission était en réalité justifiée par ces faits, il pourra obtenir la requalification de celle-ci en prise d'acte.

Je me tiens à votre disposition pour tous renseignements et contentieux.

Vous pouvez me poser vos questions sur [conseiller juridique.net](http://www.conseil-juridique.net) :  
<http://www.conseil-juridique.net/joan-dray/avocat-1647.htm>

**Joan DRAY**  
**Avocat à la Cour**  
**joanadray@gmail.com**

**76/78 rue Saint-Lazare**

**75009 PARIS**

**tel:09.54.92.33.53**

**FAX: 01.76.50.19.67**