



L'ILLETTRISME DU SALARIE NE FAIT PAS OBSTACLE A SA DEMISSION (NON EQUIVOQUE)

publié le **06/07/2015**, vu **3225 fois**, Auteur : [Maître N. FOUQUE-AUGIER](#)

La démission du salarié analphabète est examinée avec plus de prudence que n'importe quelle démission, le risque de vice du consentement étant important. Rappels sur ce cas de figure particulier.

Pour recevoir pleine application de ses effets, la démission du salarié doit être certaine et refléter son consentement libre.

La jurisprudence de la Cour de cassation tend à s'assurer que le salarié n'a pas été, en réalité, contraint de quitter son poste (du fait de l'employeur).

Dans le cas particulier du salarié analphabète, la lettre de démission est appréciée avec encore plus de prudence par les juges du fond saisis du litige.

Rappel sur les conditions de la démission :

La démission doit résulter de la manifestation claire et non équivoque du salarié, auprès de son employeur, de sa volonté de rompre son contrat de travail (*Cass. soc., 9 mai 2007, n°05-40315 ; Cass. soc., 20 nov. 2013, n°12-23107*).

A défaut, le salarié peut en demander la requalification en prise d'acte, et solliciter des juridictions prud'homales qu'elles lui confèrent les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Telle est le cas d'une démission assortie de griefs à l'encontre de l'employeur qui sous-entendrait que les manquements de ce dernier en sont à l'origine (*Cass. soc. 13 juin 2007, n°06-41574*).

La démission ne doit pas non plus avoir été extorquée sous la menace d'un licenciement par exemple, ni résulter de pressions patronales, sous peine de nullité (si le salarié rapporte la preuve des vices du consentement) (*Cass. soc. 27 octobre 2004, n°01-46413 ; Cass. soc. 19 octobre 2005, n°04-42902 ; article 1109 du Code civil ; Cass. soc. 17 mars 2010 n°09-40465*).

La démission n'a pas à revêtir de forme en particulier.

Cet élément devient particulièrement intéressant lorsqu'il s'agit d'un salarié analphabète, lequel ne peut pas s'en remettre à la forme classique (lettre rédigée et signée par lui, remise en main propre ou envoyée en RAR).

Quelles sont les alternatives à cette forme traditionnelle ?

La démission peut s'exprimer via un formulaire pré-imprimé par l'employeur, sur lequel le salarié

se contente d'apposer sa signature (*Cass. soc. 19 mars 1981, n°78-40392*).

La Cour de cassation admet également la validité d'une la lettre de démission rédigée par un tiers et seulement signée par le salarié (*Cass. soc. 22 juillet 1986, n°83-44513*).

Plus encore, l'employeur peut lui-même rédiger ladite lettre, sous la dictée de son salarié, et peut en recueillir la signature après lui avoir relue, et en présence d'une tierce personne pouvant en attester.

Ce dernier cas apparaît être le plus problématique, car l'employeur est nécessairement soupçonné d'avoir soutiré ladite démission au salarié (lui évitant ainsi le versement de toute indemnité de rupture normalement afférente à un licenciement ou à une rupture conventionnelle).

Ce pourquoi la jurisprudence et la doctrine tiennent à ce que des conditions soient remplies en pareilles circonstances :

Dans l'hypothèse d'un contentieux ultérieur, l'employeur doit pouvoir être à-même de démontrer que le salarié analphabète :

- Etait informé du contenu de la lettre qu'il signait
- Connaissait les conséquences de la démission, par opposition aux autres formes de ruptures contractuelles (notamment pas de droit au chômage, pas d'indemnité)
- Avait l'intention de démissionner.

Pour autant, les juges du fond, tout comme la Haute juridiction, ne manquent pas de rappeler que **l'analphabétisme n'est pas synonyme d'absence de volonté**. La démission du salarié illettré n'est pas, par principe, entachée de vice du consentement (*Cass. 3e civ. 19 février 1977, n°95-12943 ; CA Colmar, 5 févr. 1996, JCP G 1997, II, no 22793, obs. Vray*).

La Cour de cassation rappelle que, bien qu'une personne soit illettrée, elle ne demeure pas moins capable d'exprimer sa pensée (*Cass. soc. 31 mars 1998, n°96-10725*).

En conséquence, si un salarié entend contester sa démission, deux voies s'ouvriront à lui, selon les motifs de sa contestation.

1. S'il conteste les cause de la rupture, alléguant qu'il a démissionné en raison des manquements de l'employeur, il devra soit solliciter des juridictions prud'homales qu'elle soit requalifiée en « prise d'acte de la rupture, aux torts exclusifs de l'employeur », et demander à ce qu'il lui soit donné les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.
2. En revanche, s'il conteste la forme-même de la rupture, et soutient qu'il n'a pas souhaité démissionner, il devra rapporter la preuve que son consentement a été vicié et a procédé d'une erreur, d'une violence ou d'un dol (*Cass. 3e civ., 18 janv. 2011, n°10-11032 ; Cass. 1re civ., 2 déc. 1997, n°95-19238 ; Cass. com., 20 oct. 1970, n°69-12.258*).

A noter que si le salarié analphabète s'engage sur cette voie, il pourra également saisir les juridictions pénales pour voir sanctionner l'employeur qui aura abusé de son état de « faiblesse ».

Et, sous réserve de la réalité du grief et des preuves l'étayant, il pourra demander aux juridictions prud'homales la condamnation de l'employeur pour discrimination du fait de son illettrisme.

Cet article ne saurait être exhaustif sur le sujet. Pour plus de précisions, vous pouvez prendre attache avec votre conseil habituel ou me contacter par mail.

Maître Nathalie FOUQUE
70, Rue Montgrand – 13006 MARSEILLE
Tél. : 04.91.04.17.04 – Fax : 04.91.54.79.64
nathaliefouque.avocat@outlook.fr