

LA DEMISSION

Définition

- Il s'agit de la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié.
- La démission constitue avant tout l'expression d'un droit : celui de pouvoir résilier unilatéralement le contrat de travail : « Le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative de l'employeur **ou du salarié**, ou d'un commun accord [...] » (C. trav., art. L. 1231 1).

La volonté du salarié doit être claire, certaine et non équivoque.

- La cour de cassation caractérise depuis longtemps **la démission comme la manifestation d'une volonté claire et non équivoque de rompre le contrat de travail** (Cass. soc., 5 nov. 1987, no 84 45.098 ; Cass. soc., 15 janv. 2002, no 00 40.263 ; Cass. soc., 9 mai 2007, no 05 40.315, Bull. civ. V, no 70).

Forme de la démission

- Le code du travail ne prévoit pas la forme que doit revêtir la démission. La jurisprudence (ensemble des décisions rendues par les cours et tribunaux) admet qu'il y a démission quand la volonté de démissionner a été donnée de manière **claire, certaine et non équivoque**. La volonté du salarié peut être formulée par écrit ou verbalement (l'écrit est préférable pour constituer un élément de preuve). Certaines conventions collectives exigent que la démission soit donnée par écrit.
- Il est recommandé à tout salarié qui démissionne d'adresser ou de remettre une lettre de démission à son employeur.

Date d'effet

- **Pour un licenciement**, c'est la date de première présentation à de la lettre qui fixe le point de départ du préavis.
- **En cas de démission**, le code du travail ne précise rien. Le point de départ du préavis se situe en principe à la date où l'employeur en a connaissance (date de première présentation et réception coïncident pour les correspondances adressées aux employeurs).
- ✎ En cas de démission, le point de départ du préavis est la date à laquelle le salarié donne sa démission (Soc. 17 oct. 1979, Bull. civ. V, no 741)

Destinataire de la démission

- **Il n'existe aucun destinataire privilégié de la démission.** Elle produit tous ses effets, qu'elle soit remise au chef de service, au directeur du personnel ou à l'employé qualifié pour recevoir les arrêts de travail (Cass. soc., 20 juill. 1967, no 66 40.455, Bull. civ. V, no 597)
- ou encore au supérieur hiérarchique, peu important que le destinataire ait ou non reçu délégation de pouvoir du chef d'entreprise (Cass. soc., 15 mars 2006, no 03 43.102, Bull. civ. V, no 105).

Rétractation

- ✎ La démission ne peut être rétractée par le salarié qu'en présence d'un vice du consentement.
- Si la démission résulte d'une volonté claire et non équivoque, elle est définitive. La rétractation du salarié est sans effet (Cass. soc., 19 mars 1981, n° 78-40.392).

Absence de volonté claire et non équivoque

- ✍ Une démission donnée à l'issue d'une entrevue avec l'employeur au cours de laquelle des reproches avaient été fait au salarié sur la qualité de son travail suivie dès le lendemain d'une rétractation rend équivoque la volonté de démissionner (Cass. Soc. 05/10/99 n°3828D Jurisp. sociale Lamy 99 n° 45 p. 19).
- ✍ Un salarié, après avoir rédigé une lettre de démission sous la menace d'un licenciement pour faute lourde et du dépôt d'une plainte pénale émanant de son employeur, se rétracte dès le lendemain et sollicite sa réintégration. Dès lors, il ne résulte pas de la part du salarié, à travers son comportement, une volonté claire et non équivoque de démissionner. (Cass. Soc. 08/12/99 n°97-40.888, n°4732 D)

Absence de volonté claire et non équivoque

- ✍ Le refus du salarié de poursuivre l'exécution du contrat de travail en raison d'un différend portant sur les conditions d'exécution du contrat de travail et la suppression d'un moyen de locomotion mis à sa disposition jusqu'alors par l'employeur pour se rendre sur les chantiers ne caractérise pas une manifestation non équivoque de démissionner (Cass. Soc. 3/5/2000 n°99-40.545 D. Sem.Soc.Lamy n°986 p.12).
- ✍ Le fait pour une salariée, en l'espace d'une semaine, d'adresser une lettre de démission, des courriers de protestation contre la violation par l'employeur de ses obligations et une lettre imputant la responsabilité de la rupture à l'employeur, ne constitue pas une volonté claire et non équivoque de démissionner. Ainsi, la salariée accomplissant de manière habituelle des heures supplémentaires non rémunérées, cette inexécution par l'employeur de ses obligations s'analyse en un licenciement qui, en l'absence de motif, est dépourvu de cause réelle et sérieuse. (Cass. soc., 22 févr. 2000, n° 97-44.532, n°887D)

Absence de volonté claire et non équivoque

- ✎ La non-reprise du travail par un salarié à l'expiration de ses congés payés, suivie de trois lettres adressées à l'employeur pour solliciter le bénéfice d'un licenciement économique, évoquant un engagement antérieur de ce dernier, ne caractérise pas une volonté claire et non équivoque de démissionner. Ainsi doit être cassé l'arrêt imputant au salarié l'initiative de la rupture du contrat en ayant cessé le travail. (Cass. soc., 5/2/03, n° 00-43.763, n° 316 F-B - Jurisp.Soc.Lamy n°119 p.25).
- ✎ Après la découverte par son employeur d'une malversation dont il était responsable, un employé rédige une lettre de démission avant de solliciter en vain sa réintégration dans l'entreprise. Or l'intéressé ayant donné sa démission lors d'un entretien avec le chef d'entreprise et son supérieur hiérarchique sous la menace d'un licenciement pour faute lourde et du dépôt d'une plainte pénale et qu'il s'était ensuite rétracté, il en résulte qu'il n'a pas exprimé une volonté claire et non équivoque de démissionner. (Cass. soc., 25 juin 2003, no 01-43.760, no 1700 F-D - Jurisp.Soc.Lamy n° 130 du 19/09/03 et Sem.Soc.Lamy n° 1130)

- ✎ Un salarié adresse sa lettre de démission pour la dénoncer 17 jours plus tard arguant des pressions de l'employeur. Rétractation considérée comme valable, l'intéressé ne pouvant avoir exprimé une volonté claire et non équivoque de démissionner alors qu'il a rédigé sa lettre sous la menace d'un licenciement pour faute grave et du dépôt d'une plainte lors d'un entretien se déroulant dans le bureau du directeur. (Cass. soc., 24 avr. 2001, no 99-42.901, no 1838 F-D - Jurisp.Soc.Lamy n° 82 du 26/06/01).

La démission ne se présume pas

- Le salarié qui prolonge ses vacances ou qui s'absente sans l'autorisation de son employeur ne peut être considéré comme démissionnaire. Il appartient à l'employeur de prendre éventuellement l'initiative de la rupture qui sera un licenciement (pour motif réel et sérieux ou pour faute grave selon les cas). Il est recommandé de mettre en demeure le salarié de justifier son absence avant de le convoquer à l'entretien préalable au licenciement. C'est la désorganisation de l'entreprise consécutive à l'absence non justifiée qui constitue le motif du licenciement.
- ✍ En aucun cas, un retour tardif de congé ne peut être assimilé à une démission (Cass.Soc.7.5.80 Bull Civ V n° 390).

La démission ne se présume pas

- ✎ Lorsque l'employeur a mis fin au contrat de travail en considérant à tort le salarié comme démissionnaire, la rupture s'analyse en un licenciement (Cass. Soc. 25.06.92 Bull. Civ V n° 419).
- ✎ Le fait pour un salarié de ne pas reprendre son travail à l'issue de son congé de maladie ne caractérise pas lui seul une manifestation claire et non équivoque de démissionner. (Cass. Soc. 27.01.93 n° 317 D).
- ✎ La non-reprise du travail par un salarié à l'expiration de ses congés payés, suivie de trois lettres adressées à l'employeur pour solliciter le bénéfice d'un licenciement économique, évoquant un engagement antérieur de ce dernier, ne caractérise pas une volonté claire et non équivoque de démissionner. Ainsi doit être cassé l'arrêt imputant au salarié l'initiative de la rupture du contrat en ayant cessé le travail. (Cass. soc., 5 févr. 2003, no 00-43.763)

La démission ne se présume pas

- ✍ L'absence de reprise du travail par une salariée à l'issue d'un congé parental pas plus que son silence plus d'une année après ne peuvent caractériser de la part de cette dernière une volonté claire et non équivoque de démissionner. Il en résulte que la prise d'acte par un employeur d'une démission qui n'était pas réelle doit s'analyser en un licenciement dont la cour d'appel se doit rechercher s'il procédait bien d'une cause réelle et sérieuse. (Cass. soc., 30 avr. 2002, no 00-42.952, no 1473 F-D).
- ✍ Le défaut d'exécution de ses obligations, par le salarié placé en détention provisoire ne caractérise pas, à la date de la rupture, une volonté non équivoque du salarié de mettre fin aux relations de travail, alors que la prise d'acte de la rupture par l'employeur s'analyse comme un licenciement (Soc.30.1.96 Bull. 96 V n°362)

La démission ne se présume pas

- ✎ Ne manifeste pas une volonté claire et non équivoque de démissionner le salarié qui, dans l'attente de son licenciement, recherche un autre emploi alors que l'entreprise a été mise en liquidation. Un liquidateur avait en l'espèce licencié un salarié pour motif économique, puis, ayant appris que l'intéressé était sur le point de passer au service d'un autre employeur, s'était prévalu d'une démission pour indiquer par courrier au salarié que la lettre de rupture était en définitive nulle et non avenue. (Cass.soc. 13 avr. 2005, n° 03-42.467 P+B - Semaine Soc. Lamy n°1212).

Volonté claire et non équivoque

- ✍ Un salarié emprisonné pour des faits extérieurs à son emploi signe, de son lieu de détention, un formulaire de démission établi par son employeur après que celui-ci l'ait informé qu'il devait avoir quitté l'entreprise pour bénéficier du déblocage des fonds de participation. La démission ne peut être contestée, car bien qu'incarcéré, le salarié avait signé le formulaire sans qu'aucune contrainte n'ait été exercée et qu'aucun faux renseignement ne lui ait été fourni exprimant ainsi une volonté claire et non équivoque de démissionner. (Cass. soc., 17 juill. 2001, no 99-42.223, no 3726 F-D)

Volonté claire et non équivoque

- ✎ Une aide de laboratoire en charcuterie donne sa démission par lettre recommandée avec avis de réception avant de saisir deux mois plus tard le conseil de prud'hommes d'une demande de requalification de la rupture en licenciement. Elle est justement déboutée, par sa lettre la salariée avait manifesté une volonté claire et délibérée de démissionner. (Cass. soc., 28 mai 2003, no 01-42.591, n° 1469 F-D Jurisp.Soc.Lamy n° 126 du 24/06/03).

Manifestation de volonté clairement exprimée

- ✎ L'envoi d'une lettre de démission claire et dépourvue de toute référence à un différend avec l'employeur caractérise une manifestation non équivoque de la volonté du salarié de démissionner; la seule circonstance que la remise du solde de tout compte ait révélé un désaccord entre les parties sur le règlement des primes n'est pas de nature à affecter, a posteriori, la validité de la démission dès lors que cet événement a été formulé après la démission et qu'aucun élément ne permet de retenir qu'il en a constitué la cause. (C.A. Versailles - 6ème Ch., 14 septembre 2004 - BICC 609 N° 1837).

Manifestation de volonté clairement exprimée

- ✎ Un salarié ne peut tout à la fois invoquer un vice du consentement de nature à entraîner l'annulation de sa démission et demander que cet acte de démission soit analysé en une prise d'acte, par lui, de la rupture de son contrat de travail en raison de faits et manquements imputables à l'employeur. Soc. - 17 mars 2010. REJET N° 09-40.465 BICCC726 N°1163)

Démission contrainte

- ✍ Nonobstant la lettre de démission adressée à l'employeur par le salarié, la rupture s'analyse en un licenciement lorsque l'employeur a rendu impossible pour le salarié la poursuite du contrat (non paiement des salaires) et l'a contraint à démissionner (Cass. Soc.22/09/93, n°2965 P - Légi Social 93 n°231).
- ✍ La démission doit résulter d'une manifestation non équivoque du salarié de rompre le contrat de travail. Ne remplit pas cette exigence, la lettre écrite de la main même de l'épouse de l'employeur et postée de la commune où celui-ci avait son domicile (Cass. Soc. 28/02/01 n°98-45.235, n°840 F-D).

Démission contrainte

- ✎ C'est à bon droit qu'une cour d'appel, qui constate que la lettre de démission a été remise à l'employeur au domicile du salarié, lequel l'a rédigée alors qu'il était sujet à un état dépressif de nature à altérer son jugement, en déduit que le salarié n'a pas manifesté une volonté réelle et non équivoque de démissionner et décide exactement que la prise d'acte par l'employeur d'une démission qui n'est pas réelle s'analyse en un licenciement (Cass. Soc. 01/02/00 n°98-40.244D - Sem.Soc.Lamy n°970 p.13).

Démission contrainte

- ✎ Lorsque la démission d'un salarié est due à un comportement fautif de son employeur, la rupture de son contrat de travail s'analyse en un licenciement. C'est à bon droit qu'un Conseil de prud'hommes, ayant constaté que l'employeur n'avait pas versé les salaires, a relevé que ce comportement fautif avait rendu impossible la poursuite des relations de travail et que la rupture du contrat constituait un licenciement sans cause réelle et sérieuse. (Cass. soc., 7 oct 1997, no 95-42.417, no 3269 D - Jurisp.Soc.Lamy n°3 du 01/12/97).

Prise d'acte de la rupture et démission

- **Depuis 2003 - la prise d'acte constitue soit un licenciement sans cause réelle et sérieuse soit une démission**
- Lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission.

- ✎ Lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets, soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, **soit, dans le cas contraire, d'une démission.** (Cass. soc., 25 juin 2003, nos 01-42.335 et 01-43.578 P+B+R+I).

- ✎ Lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission. (N° 1306 Cass. soc., 25 avr. 2007, n 05-44.903 D SEMAINE SOC.LAMY)

- ✍️ Lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits le justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission. C'est donc à tort qu'une cour d'appel décide que la rupture du contrat de travail motivée par des fautes imputées à l'employeur ne procède pas d'une volonté claire et non équivoque de démissionner, peu important le caractère réel et sérieux ou non des fautes alléguées, et ne peut donc s'analyser qu'en un licenciement réputé sans cause réelle et sérieuse. En effet, seuls les faits invoqués par le salarié à l'appui de sa prise d'acte de la rupture permettent de requalifier la démission en licenciement. (Cass. soc., 19 oct. 2004, n° 02-45.742 P+B+R+I).

Depuis 2014 la cour de cassation exige des manquements graves et ACTUELS empêchant la poursuite du contrat

- ✎ La prise d'acte permet au salarié de rompre le contrat de travail en cas de manquement suffisamment grave de l'employeur empêchant la poursuite du contrat de travail.
- En conséquence, une cour d'appel, qui a retenu que les manquements de l'employeur étaient pour la plupart anciens, faisant ainsi ressortir qu'ils n'avaient pas empêché la poursuite du contrat de travail, a légalement justifié sa décision (Soc.26 mars 2014 N° de pourvoi: 12-23634) .

Depuis 2018 la cour de cassation exige des motifs empêchant la poursuite du contrat

- La chambre sociale de la Cour de cassation le 19 décembre 2018 n°16-20.522 casse l'arrêt d'appel :
- **« Qu'en se déterminant ainsi, en se référant uniquement à l'ancienneté des manquements imputés par la salariée à l'employeur, alors qu'il lui appartenait d'apprécier la réalité et la gravité de ces manquements et de dire s'ils étaient de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision».**
- **La Cour de cassation constate que les juges du fond ne pouvaient se contenter de se fonder sur l'ancienneté des manquements de l'employeur pour écarter la demande de la salariée : ils auraient dû également apprécier la réalité et la gravité de ces manquements et analyser s'ils étaient ou non de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail**

Motifs de la démission

- **Pour le contrat à durée indéterminée, Le salarié n'a pas à faire connaître à l'employeur les motifs qui le conduisent à démissionner d'un contrat à durée indéterminée.**
- ✍ Pour être valable et produire tous ses effets, la démission n'a pas à être motivée (Cass. soc., 22 juin 1994, no 90 42.143).

- **Pour le contrat à durée déterminée**, l'article L.122-3-8 du code du travail (modifié par la loi du 17/01/02) permet au salarié de démissionner à condition de justifier d'un nouvel emploi à durée indéterminée.

La démission est une décision unilatérale de rupture.

- ✎ La démission n'a pas à être acceptée par l'employeur pour produire tous ses effets (Cass. soc., 27 nov. 1968, no 67 40.312, Bull. civ. V, no 533).

Irrévocabilité

- ✎ En présence d'une démission présentée par un salarié, sa rétractation ne pourra intervenir que d'un commun accord (Cass. soc., 25 oct. 1994, n° 90-41.909. Jurisp.Soc.Lamy n°17 p.19).

Démission des salariés protégés

- ✎ La démission des salariés protégés n'est pas assujettie à l'observation de formalités protectrices (Cass. soc., 8 janv. 1981, no 79 41.102, Bull. civ. V, no 7).

Délais (CDI)

- Le salarié qui démissionne d'un CDI doit respecter le délai de préavis (délai de prévenance) qui est fixé par la contrat de travail, la convention collective ou les usages de la profession.
- L'employeur et le salarié ont toujours la possibilité de convenir d'un délai plus long ou plus court.
- Ils peuvent même convenir d'une dispense pure et simple d'exécuter le préavis.

Délais (CDD)

- La démission d'un contrat de travail à durée déterminée a été autorisée par la loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 dans un cas précis.
- L'article L1243-2 du code du travail dispose: "*Par dérogation aux dispositions de l'Article L1243 1, le contrat de travail à durée déterminée peut être rompu avant l'échéance du terme à l'initiative du salarié, lorsque celui-ci justifie de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée.*
- **Sauf accord des parties, le salarié est alors tenu de respecter un préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine compte tenu :**
- 1 De la durée totale du contrat, renouvellement inclus, lorsque celui-ci comporte un terme précis ;
- 2 De la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis.
- **Le préavis ne peut excéder deux semaines".**

- ✎ Le salarié qui démissionne peut différer le point de départ du préavis (Cass.Soc. 16/12/97 Bull. 97 V n° 443 et Trav. et Protect. Soc. Ed. du Jurisclass. Mars 97 p.11).

Conséquences

- Le contrat prend fin à l'issue de préavis.
Pendant le préavis toutes les obligations nées du contrat de travail doivent être exécutées normalement

- La brusque rupture du contrat de travail par le salarié (non respect du délai de prévenance) permet à l'employeur de saisir le conseil de prud'hommes pour demander la condamnation du salarié à lui payer des dommages intérêts pour brusque rupture

- Le salarié démissionnaire qui, sans raison particulière, décide de se libérer immédiatement et de ne pas exécuter son préavis, est redevable envers l'employeur d'une indemnité compensatrice (Cass. soc., 26 mars 2002, n° 00-40.321)

- Cette indemnité est due quelle que soit l'importance du préjudice subi par l'employeur et même en l'absence de tout préjudice (Cass. soc., 24 mai 2005, n° 03-43.037).
- Aucune indemnité compensatrice de préavis n'est due par le salarié si l'inexécution du préavis résulte de sa maladie (Cass. soc., 28 juin 1989, n° 86-42.931).

- lorsque c'est l'employeur qui en a pris l'initiative et décidé unilatéralement de dispenser le salarié de l'exécution du préavis, il doit verser à celui-ci l'indemnité compensatrice (Cass. soc., 28 janvier 2005, n° 03-47.403)

- si la dispense d'exécution a, au contraire, été demandée par le salarié et résulte d'un accord entre les parties, l'indemnité compensatrice ne lui est pas due (Cass. soc., 28 janvier 2005, n° 03-47.403)