



La démission d'un salarié peut-elle être remise en cause suite à un changement d'avis ?

Le principe est que la démission d'un salarié ne se présume pas. Cela signifie qu'elle suppose une volonté claire et non équivoque de démissionner qui devra, le cas échéant, être prouvée par l'employeur qui l'invoque.

Exemple

Une lettre manuscrite datée et signée par un salarié, rédigée à froid à son domicile, témoigne de sa volonté si elle n'est pas remise en cause dans les semaines qui suivent ; à l'inverse, un départ précipité suite à un incident ne montre pas que le salarié voulait réellement démissionner et à plus fortes raisons s'il était en arrêt maladie pour dépression nerveuse.

La démission d'un salarié ouvre droit à une rétractation lorsque la volonté de démissionner n'a pas été clairement exprimée et que le salarié se ravise pour faire connaître son intention véritable. Il s'agit de situations où le salarié a manifesté son intention de démissionner, mais dans des circonstances qui permettent de douter de sa volonté réelle de rompre le contrat de travail.

Exemple

Si le salarié donne sa démission sous le coup d'une émotion (colère, état de grande fatigue, mouvement d'humeur) ou sous la pression de l'employeur (attitude vexatoire, injure, menaces de poursuites pénales).

Ainsi, la démission d'un salarié ne procède pas d'une volonté libre, consciente, expresse, claire et non équivoque dès lors :

- d'une part, que l'acte de démission a été rédigé par l'intéressé en même temps qu'un écrit de reconnaissance des faits qui lui étaient reprochés, en présence du directeur, dans un contexte de grande fatigue, et cela après que le directeur avait indiqué qu'il allait appeler les gendarmes et porter plainte ;
- d'autre part, que la démission a été rétractée quelques jours après.

Aussi, si la démission d'un salarié a été valablement donnée, elle prend un caractère définitif et ne pourra être rétractée qu'avec l'accord exprès de l'employeur.

Exemple

L'acceptation de la rétractation peut être tacite lorsque, plusieurs mois après la démission, le salarié a continué de travailler avec l'assentiment de l'employeur.

En outre, il existe une autre exception au caractère définitif de la démission. Elle concerne l'hypothèse d'une démission intervenue dans un contexte conflictuel où un salarié reproche à son employeur divers manquements, sous réserve que le salarié puisse justifier d'un différend antérieur ou contemporain de la démission qui l'avait opposé à son employeur.

Alors, une démission donnée dans de telles circonstances est nécessairement équivoque et s'analyse comme une prise d'acte de la rupture qui, si les griefs évoqués par le salarié sont justifiés, produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Exemple

Lorsque la démission aura été précédée ou accompagnée d'une lettre de protestation du salarié contre la suppression d'une partie de ses commissions, d'un décompte des sommes qu'il considère lui être dues au titre d'heures supplémentaires ou de repos compensateur, d'un signalement donné à l'inspection du travail.

Cependant, lorsque la démission est clairement établie et a été donnée sans réserve, le salarié ne pourra que très difficilement revenir sur sa décision.

La jurisprudence pose deux conditions :

- que cette démission soit équivoque en raison d'un différend antérieur ou contemporain à la rupture l'opposant à son employeur ;
- que sa rétractation soit effectuée dans un délai raisonnable.

Ainsi, dans le cas d'une démission remise en cause plus de 6 mois après la notification de la lettre de rupture, pour des griefs établis par aucun élément et alors que les courriels échangés par la salariée avec ses collègues ne mentionnaient aucun contexte conflictuel mais témoignaient d'une démission pour rejoindre de nouvelles fonctions, les juges ont pu considérer que rien ne permettait de remettre en cause la démission.

Intervention des représentants du personnel

Les représentants du personnel sont fondés à recueillir les réclamations individuelles de salariés en vue de les présenter à l'employeur dans le cas où celui-ci ne respecte pas la réglementation du travail pour tout ce qui concerne les conditions d'emploi et de travail des salariés. Ils sont habilités à saisir l'inspection du travail de toutes plaintes et observations du personnel dans l'entreprise.

Lors des consultations récurrentes du CSE, l'employeur met à sa disposition, une base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) qui comprend des informations relatives aux démissions.

https://www.editions-tissot.fr/actualite/representants-du-personnel-ce/defense-des-salaries-la-question-de-la-semaine?M_BT=6840629148453