

# Assurez-vous que la démission de votre salarié est sans équivoque !



© 2024 Les Echos Publishing

Le salarié qui souhaite démissionner de son poste de travail doit en informer son employeur, idéalement par lettre recommandée avec accusé de réception. Mais attention, cette démission ne doit pas être prise en compte par l'employeur si elle ne manifeste pas la volonté claire et non équivoque du salarié de quitter son emploi. Et ce, sous peine de voir la rupture du contrat de travail requalifiée par les juges en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

À ce titre, une affaire récente, et pour le moins étonnante, ne doit pas manquer d'attirer l'attention des employeurs sur l'intérêt de s'assurer de la « réelle » intention du salarié de démissionner.

C'est ainsi qu'un employeur avait reçu une lettre de démission (sans préavis) de l'un de ses salariés engagé en tant que magasinier-opérateur mécanique. Un salarié qui, quelques temps après, avait demandé à son employeur de le réintégrer dans l'entreprise en indiquant qu'il n'avait pas souhaité démissionner. Ce que son employeur avait refusé. Aussi, le salarié avait saisi la justice afin d'obtenir la requalification de sa démission en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Pour justifier sa demande, le salarié avait expliqué avoir, à la suite de son incarcération, transmis à son épouse une lettre vierge comportant sa signature afin qu'elle justifie de son absence auprès de son employeur. Mais qu'en raison d'un malentendu, cette dernière avait rédigé une lettre de démission et l'avait adressée à l'employeur de son époux.

Saisie du litige, la Cour d'appel de Versailles n'avait pas donné foi aux arguments du salarié. Elle avait estimé, notamment, qu'aucun élément ne permettait de démontrer que l'épouse en question avait mal compris les intentions du salarié. Et elle en avait conclu que la démission était donc valable.

Mais pour la Cour de cassation, la lettre de démission, qui ne comportait que la seule signature du salarié et avait été rédigée par son épouse, ne manifestait pas sa volonté claire et non équivoque de démissionner. L'affaire est donc renvoyée devant les juges d'appel.

**Attention** : même si elle fait l'objet d'un écrit, la démission d'un salarié doit être examinée avec la plus grande attention afin de s'assurer de sa volonté claire et non équivoque de quitter son emploi. Tout particulièrement, par exemple, lorsque la démission intervient après une altercation entre le salarié et l'un de ses collègues, lorsque la lettre de démission fait état de reproches adressés à l'employeur ou encore lorsqu'elle est rédigée par le salarié alors qu'il est sujet à un état dépressif.

[Cassation sociale, 7 mai 2024, n° 22-23749](#)

© 2024 Les Echos Publishing