

Charge de travail excessive : attention à la démission !



© 2025 Les Echos Publishing

Le salarié qui souhaite démissionner doit en informer son employeur, idéalement par lettre recommandée avec accusé de réception. Une démission que l'employeur doit examiner avec le plus grand intérêt, afin de s'assurer de la volonté claire et non équivoque du salarié de quitter son emploi. Et 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 lorsqu'elle est rédigée par le salarié alors qu'il est sujet à un état dépressif. Ou encore, comme vient de l'indiquer la Cour de cassation, lorsque la démission est liée à une surcharge de travail...

Surcharge de travail avérée = démission équivoque

Dans une affaire récente, un salarié avait démissionné de son emploi d'administrateur réseau qu'il exerçait auprès de son employeur depuis plus de 20 ans. Quelques mois plus tard, il avait demandé à la justice de prendre acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur, autrement dit de requalifier sa démission en licenciement sans cause réelle et sérieuse. Et ce, au motif qu'il avait été exposé à une charge de travail excessive, à laquelle son employeur n'avait pas remédié, le poussant ainsi à démissionner.

Saisis du litige, les juges d'appel avaient donné tort au salarié. Ils avaient notamment estimé que la surcharge de travail du salarié, qui existait depuis de nombreuses années, ne pouvait pas être considérée comme une « circonstance contemporaine et déterminante de la démission, rendant impossible la poursuite de la relation de travail ».

Mais la Cour de cassation, quant à elle, a constaté que le salarié avait, avant de démissionner, alerté sa hiérarchie, son employeur et le service de santé au travail de sa charge de travail excessive devenue pour lui « insupportable ». Une surcharge de travail qui l'empêchait de bénéficier d'un équilibre entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle et qui générait une charge mentale très élevée et permanente mal vécue personnellement. C'est pourquoi les juges ont considéré la démission du salarié comme étant équivoque, et « invité » les juges d'appel à requalifier la rupture du contrat de travail du salarié en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

[Cassation sociale, 13 novembre 2025, n° 23-23535](#)

© 2025 Les Echos Publishing