

Rétractation de démission

La démission d'un salarié peut-elle être remise en cause s'il change 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.

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 si la volonté de démissionner n'a pas été clairement exprimée et qu'il 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 permettant de douter de sa volonté réelle de rompre le contrat de travail.

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, injures, 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.

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.

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.

