

## Les éléments pour valablement démissionner d'un CDI

### **AVERTISSEMENT :**

*Ce document ne dispense en rien de consulter un spécialiste pour adapter au besoin les règles au cas par cas.*

*Il résulte de ce qui précède que la responsabilité de l'auteur ne saurait être recherchée du fait de l'utilisation du guide et des modèles ci-après sans qu'il n'ait été fait appel à une analyse au cas par cas de la situation.*

*Les exemples de jurisprudence sont donnés à titre purement indicatif et ne sauraient en aucun cas constituer une garantie de l'orientation de la jurisprudence.*

*Toujours garder à l'esprit le principe de l'appréciation souveraine des juges du fond variable d'un Tribunal à l'autre.*

*Par conséquent, il est en toutes circonstances impératif de solliciter les conseils d'un professionnel, avant toute action.*

## I. Contexte et problématique

Vous êtes salarié et souhaitez démissionner du poste que vous occupez.

Problématiques : devez-vous respecter une procédure particulière ? Quelles sont les conditions de validité de la démission ?

## II. Avantage, inconvénient : des éléments pour vous aider à prendre une décision

### A. Avantage : l'absence de formalisme

La démission n'est soumise à aucun formalisme particulier. De ce fait, elle peut valablement se faire par oral, mail, lettre simple ou lettre recommandée avec accusé de réception.

Néanmoins, votre convention collective, ou même votre contrat de travail, peut prévoir un formalisme particulier.

### B. Inconvénient : la preuve de la date de démission

Le fait pour le salarié de rompre unilatéralement son contrat de travail n'est soumis à aucun formalisme obligatoire. Par conséquent, ce dernier peut connaître des difficultés pour rapporter la preuve de la date de démission.

Matérialiser une démission par une lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) présente pour avantage, non seulement, de prouver votre volonté claire et non équivoque de rompre la relation contractuelle, mais également de ne laisser aucun soupçon quant à la date de rupture de votre contrat de travail.

### III. Vous agissez : indications de la procédure à suivre

#### A. Le salarié peut-il rompre son contrat de travail de sa propre initiative ?

Une fois la période d'essai expirée, le contrat à durée indéterminée (CDI) peut être rompu à l'initiative de l'employeur comme du salarié, ou d'un commun accord<sup>1</sup>, à tout moment.

La rupture du CDI à l'initiative du salarié peut se traduire par une démission.

La législation ne définit pas la notion de démission. En revanche, pour la jurisprudence, il s'agit d'un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste, de façon claire et non équivoque, sa volonté de mettre fin au contrat de travail<sup>2</sup>.

#### B. Une volonté claire et non équivoque

Pour être valable, la démission d'un salarié doit nécessairement résulter de sa volonté claire et non équivoque de rompre la relation contractuelle. La démission ne se présume pas<sup>3</sup>. Dès lors que la démission est claire et non équivoque, elle est définitive<sup>4</sup>.

La démission pourra être annulée si le salarié invoque un vice du consentement.

En effet, l'erreur, le dol et la violence vicient le consentement lorsqu'ils sont de telle nature que, sans eux, l'une des parties n'aurait pas contracté ou aurait contracté à des conditions substantiellement différentes<sup>5</sup>.

Par exemple, une démission donnée sous le coup de la colère ou de l'émotion ne constitue pas une rupture sérieuse et non équivoque<sup>6</sup>.

N'est donc pas valable une démission :

- donnée de façon précipitée en raison d'une maladie anxio-dépressive, puisque le salarié ne jouissait alors plus de l'intégralité de ses facultés de raison<sup>7</sup> ;
- donnée sous le coup de l'émotion provoquée par l'imputation de fautes

---

<sup>1</sup> Article L1231-1 du Code du travail

<sup>2</sup> Cass. Soc., 9 mai 2007, n°05-40518 / Cass. Soc., 19 novembre 2014, n°13-17729

<sup>3</sup> Cass. Soc., 1<sup>er</sup> mars 2000, n°98-40596

<sup>4</sup> Cass. Soc., 21 septembre 2005, n°03-43937

<sup>5</sup> Article 1130 du Code civil

<sup>6</sup> Cass. Soc., 7 avril 1999, n°97-40689 et Cass. Soc., 27 septembre 1989, n°86-40802

<sup>7</sup> Cass. Soc., 4 décembre 1986, n°84-41120

professionnelles et qui s'est rétractée dès le lendemain<sup>8</sup> ;

- donnée dans un état de fatigue pendant un service de nuit après que le salarié ait déclaré qu'il ne pouvait plus travailler<sup>9</sup> ;
- rendue équivoque par l'état de santé psychologique du salarié dont l'employeur avait connaissance<sup>10</sup> ;
- donnée sous la pression excessive et déstabilisatrice de l'employeur<sup>11</sup> ;
- à la suite de menaces de licenciement pour faute lourde et de poursuites pénales<sup>12</sup>.

### C. Quelle est la procédure à respecter ?

La démission n'est soumise à aucun formalisme particulier. De ce fait, elle peut valablement se faire oralement, par lettre simple, par mail ou par lettre recommandée avec accusé de réception.

Toutefois, l'envoi d'un courrier recommandé avec accusé de réception permet au salarié de prouver non seulement sa volonté de rompre la relation contractuelle mais également de ne laisser aucun doute quant à la date de cette démission. Son employeur ne pourra pas non plus lui reprocher un abandon de poste fautif.

Au demeurant, certaines conventions collectives exigent du salarié démissionnaire, l'envoi d'une lettre. Il convient alors, en présence d'une telle disposition, de la respecter et d'envoyer sa démission par courrier<sup>13</sup>. Cependant, le non-respect de ces règles conventionnelles ne suffit pas, à lui seul, à remettre en cause la décision du salarié.

De la même façon, le contrat de travail peut prévoir un formalisme particulier qui constitue une règle de forme et n'affecte en rien la validité de la démission.

Pour autant, cela ne signifie aucunement que le salarié soit obligé de motiver sa démission auprès de son employeur<sup>14</sup>.

---

<sup>8</sup> Cass. Soc., 12 février 2016, n°14-18888

<sup>9</sup> Cass. Soc., 18 janvier 2012, n°10-14114

<sup>10</sup> Cass. Soc., 26 septembre 2006, n°05-40752

<sup>11</sup> Cass. Soc., 27 octobre 2004, n°01-46413

<sup>12</sup> Cass. Soc., 16 février 1989, n°86-41014

<sup>13</sup> Cass. Soc., 27 mai 1992, n°89-40264

<sup>14</sup> Cass. Soc., 22 juin 1994, n°90-42143

## D. Le contenu de l'éventuelle lettre de démission

Lorsqu'il est saisi d'un litige relatif à une démission et en présence d'une lettre actant cette rupture du contrat, le juge analyse les termes utilisés.

Le fait qu'une lettre de démission ait été rédigée par une tierce personne mais ait été signée par le salarié ne suffit pas à démontrer la non-validité de la démission<sup>15</sup>.

En effet, le contexte peut permettre d'admettre la validité d'une lettre de démission rédigée par l'employeur et signée par le salarié<sup>16</sup> : dans ce cas, l'employeur a présenté des témoignages, dont celui d'un délégué du personnel, attestant de la volonté non équivoque de la salariée de démissionner. Ces derniers rapportent que la salariée « a fait part au directeur de ses craintes de reprendre le travail de peur d'une rechute » et avait indiqué "préférer démissionner ».

Le fait que l'employeur ait été seul avec la salariée au moment de la rédaction de la lettre de démission n'est pas un obstacle à la validité du courrier.

La lettre de démission remise par le salarié à son supérieur hiérarchique produit ses effets, peu important que ce supérieur ait reçu ou non délégation du chef d'entreprise<sup>17</sup>.

## E. La démission implicite

N'étant soumise à aucun formalisme particulier, la validité de la démission implicite, qui se manifeste uniquement par le comportement du salarié, a parfois été admise. Dans un tel cas, aucun doute ne doit subsister sur l'intention de démissionner du salarié qui doit apparaître comme sérieuse et non équivoque.

Attention, le simple fait pour le salarié d'arrêter de se rendre au travail ne caractérise pas sa volonté de démissionner.

Peuvent dans certains cas induire une démission implicite :

- l'embauche chez un autre employeur<sup>18</sup> ;
- la cessation spontanée du travail sans donner aucune explication ni justification par la production d'un arrêt de travail<sup>19</sup>.

---

<sup>15</sup> Cass. Soc., 22 juillet 1986, n°83-44513

<sup>16</sup> Cass. Soc., 26 mai 2016, n°14-30094

<sup>17</sup> Cas. Soc., 15 mars 2006, n°03-43102

<sup>18</sup> Cass. Soc., 4 janvier 2000, n°97-43572

<sup>19</sup> Cass. Soc., 24 novembre 1999, n°97-44183 et Cass. Soc., 13 juin 2001, n°99-42209

## IV. Risque : l'inaction de l'employeur en cas de démission implicite

Comme nous venons de le voir, la démission implicite est parfois reconnue comme valable par les juges.

Toutefois, dans un tel cas, le salarié prend le risque de ne pas recevoir dans le mois suivants les documents de fin de contrat.

Si le salarié arrête tout simplement de se rendre au travail, l'employeur n'est pas en mesure de savoir de façon fiable si celui-ci manifeste par ce biais une intention claire et non équivoque de démissionner. Il peut le considérer comme étant en absence injustifiée, et le sanctionner pour abandon de poste.



### **A retenir :**

- la démission n'est soumise à aucun formalisme particulier ;
- une convention collective ou un contrat de travail peut prévoir un formalisme particulier ;
- la démission d'un salarié doit nécessairement résulter de sa volonté claire et non équivoque de rompre la relation contractuelle.