

Management

>> Droits du travail

>> L'AUTEUR

Jean-Pierre KIEFFER

Président de la commission Droit du travail du SNVEL

La démission, une volonté claire et non équivoque

La volonté de démissionner ne peut pas se déduire du seul comportement du salarié. En effet, la démission ne se présume pas. Pour être valable, la démission doit résulter de la volonté « *claire et non équivoque* » du salarié de rompre son contrat de travail.

Ainsi, l'absence du salarié à l'issue de sa période de congés payés ne caractérise pas une volonté claire et non équivoque de démissionner.

Établir la volonté du salarié

Un salarié qui reprend tardivement son poste suite à un congé n'est pas considéré démissionnaire (Chambre sociale de la cour de cassation du 4 mars 2003). Ce principe est valable même si l'employeur a alerté le salarié des conséquences de son absence.

Prenons l'exemple d'un employeur qui avait informé le salarié que s'il ne reprenait pas son poste à la fin de son congé, il serait considéré démissionnaire.

Le salarié avait repris son poste un mois après. Les juges ont estimé que la volonté « *claire et non équivoque* » de démissionner n'était pas établie (Chambre sociale de la cour de cassation du 20 octobre 1982)

«Un salarié qui reprend tardivement son poste suite à un congé n'est pas considéré démissionnaire.»

Si l'employeur met en demeure le salarié de reprendre le travail et si l'absence perdure malgré ces mises en demeure, le salarié est-il considéré démissionnaire ? Est-ce une volonté claire et non équivoque de démissionner ? Dans un arrêt de la Chambre sociale de la cour de cassation du 27 juin 2001, les juges ont retenu la volonté claire et non équivoque de démissionner du salarié après avoir constaté que l'employeur l'avait mis en demeure de reprendre le travail.

Mais, dans un arrêt de la Chambre sociale de la cour de cassation du 18 juin 2003, les juges ont considéré que, malgré une mise en demeure, la cessation du travail par le salarié n'est pas constitutive d'une volonté claire et non équivoque de démissionner.

Tout dépend de l'appréciation des juges

Ainsi, tout dépend de l'appréciation que feront les juges des éléments de fait qui leur seront soumis. Toutefois, l'employeur pourra licencier le salarié pour absence injustifiée ou abandon de poste. L'abandon de poste est une cause réelle et sérieuse de licenciement, voire une faute grave, lorsque l'absence du salarié désorganise gravement le fonctionnement de l'entreprise (Chambre sociale de la cour de cassation du 9 novembre 2004). ■

* SNVEL : Syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral.



L'abandon de poste est une cause réelle et sérieuse de licenciement lorsque l'absence du salarié désorganise gravement le fonctionnement de l'entreprise.