

ACTUALITE JURISPRUDENTIELLE RELATIVE A LA DEMISSION EQUIVOQUE

Par 4 arrêts rendus le 9 mai 2007, la Cour de Cassation revient sur la remise en cause possible, par le salarié, de sa démission, et des conséquences possibles de cette remise en cause. On ne peut plus parler d'autoliquidation.

Source : Cass. Soc. 9 mai 2007

CONDITIONS DE VALIDITE DE LA DEMISSION	Pour être valable, la démission doit être donnée de façon claire et non équivoque , elle doit résulter d'une décision unilatérale, individuelle, prise en pleine liberté de conscience.
QU'EST-CE QU'UNE DEMISSION EQUIVOQUE ?	Indices pouvant laisser présager une démission équivoque s'ils sont combinés : <ul style="list-style-type: none">➤ la démission remise en mains propres dans des termes flous ;➤ un contexte conflictuel établi par écrits ou témoignages ;➤ des griefs, des reproches dans le courrier de démission ;➤ le vice du consentement (tromperie, consentement arraché, état de santé précaire du salarié...).
CONSEQUENCES DE LA DEMISSION RECONNUE EQUIVOQUE	Auparavant, elle était requalifiée par les juges en licenciement sans cause réelle et sérieuse. Aujourd'hui, la démission équivoque peut être analysée comme étant une prise d'acte de la rupture et peut produire les effets d'un licenciement si et seulement si : <ul style="list-style-type: none">➤ des circonstances antérieures ou contemporaines à la démission la rendent équivoque ;➤ les faits et manquements imputables à l'employeur sont déterminants dans la prise de décision du salarié ;➤ les faits invoqués sont suffisamment sérieux pour justifier une rupture aux torts de l'employeur.