



LABRUGERE
Avocat

Avocat au Barreau de Lyon

Droit du travail - Droit de la sécurité sociale

07 49 98 20 89

f.labrugere@labrugere-avocat.fr



**L'ARRÊT
DE LA
SEMAINE**

CA REIMS, 15/05/2024,

RG n° 23/00333

**La présomption de démission : L'application
avant l'heure**



Rappel des faits

Un salarié a initialement été embauché par une entreprise en qualité d'**agent de sécurité**.

Son dernier employeur a **perdu le site** sur lequel il était affecté repris par une autre entreprise de sécurité privée.

Celle-ci a **refusé** de reprendre son contrat de travail conformément aux dispositions conventionnelles. Dans le même temps, le salarié a signé un **nouveau contrat** de travail avec cette même entreprise **sans reprise** d'ancienneté.

Ultérieurement, il a saisi les juridictions prud'homales en vue de solliciter la **résiliation** de son contrat de travail aux torts de la **première entreprise**.



Règles de droit



Article L. 1237-1-1 du code du travail

Depuis le 23/12/2022, un salarié, qui a **abandonné** volontairement son poste et ne reprend pas le travail après avoir été **mis en demeure** de justifier son absence et de reprendre son poste, est **présumé** avoir démissionné.

Cass. soc., 08 décembre 1999, n° 98-43.549

La démission ne peut résulter que d'une manifestation **claire et non équivoque** du salarié de rompre son contrat de travail. Tel est le cas, par exemple, d'un salarié qui, pendant son arrêt maladie, s'était engagé au service d'un **autre employeur**.



Motifs de la décision

Au cas d'espèce, l'employeur soutient que le salarié ne peut pas solliciter la résiliation judiciaire de son contrat de travail dès lors qu'il a **démissionné** et que le contrat de travail qui les liait n'est plus en cours.

La Cour d'appel examine donc, **en premier lieu**, l'existence ou non d'une démission du salarié.

Après avoir rappelé la jurisprudence précitée, elle énonce que **sous réserve** de l'application de dispositions conventionnelles ou contractuelles exigeant qu'elle soit formalisée par écrit, la démission peut être caractérisée aussi bien sous la forme d'une lettre que d'une **déclaration verbale**.

Ainsi, la démission du salarié absent peut être **tacite** lorsque la volonté de celui-ci de mettre fin à son contrat de travail ressort d'indices complémentaires, **graves, précis et concordants** avec son absence au sein de l'entreprise.

Or, au cas présent, elle relève que le salarié a signé un **nouveau contrat** de travail avec l'entreprise entrante qui avait refusé de reprendre son contrat de travail le liant à l'entreprise sortante.

Dans le cadre de ce contrat, le salarié déclare "**être libre** de tout engagement" et s'engage à ne se lier **aucune autre société** de sorte qu'il ne puisse dépasser la durée légale du travail alors qu'il était en **arrêt maladie**.

Aussi, pour la Cour, il est donc établi qu'il a **démissionné tacitement** de son poste au sein de l'entreprise sortante pour être embauché par l'entreprise entrante.

La demande de résiliation judiciaire est donc **sans objet**.

