Démission - cas pratique

Par **Nio**, le **19/11/2014** à **16:56**

Bonjour,

J'aurai vraiment besoin d'aide sur un cas pratique en droit social.
Voila la situation. Un salarié fait part à son employeur de sa volonté de démissionner. Une lui envoi donc une lettre. 4 jours après, il lui envoi une autre lettre recommandée dans laquelle il lui indique que ses heures supplémentaires effectuées pendant le mois de septembre n'ont pas été payées. L'employeur n'est cependant pas inquiet puisque le salarié avait déjà manifester sa volonté de rompre le contrat de travail. Il nous est également indiquer que le salarié a oublié de mentionner une prime de bilan dans la seconde lettre.
On nous demande si l'employeur a raison de ne pas être inquiet.

Je ne comprends pas vraiment la situation. Selon moi, la démission est possible mais sera surement requalifier en résiliation judiciaire puisqu'il y a un différente entre le salarié et son employeur sur le versement d'une prime et des heures supplémentaires effectuées. De plus l'employeur n'est pas inquiet sur le versement des heures supplémentaires car le salarié avait déjà manifester sa volonté de démissionner mais il a tort puisque les heures ont été effectuées en septembre donc un mois avant qu'il envoi la lettre mentionnant de sa volonté de démissionner.

Si vous voulez bien m'aider je comprends pas bien. Merci d'avance.

Par **Tarvitz**, le **22/11/2014** à **17:00**

Bonjour,

Tout d'abord, à ma connaissance il n'est pas possible de requalifier une démission en résiliation judiciaire, cette dernière laissant entendre que le salarié va effectuer sa prestation de travail jusqu'au prononcé de la résiliation par le juge judiciaire.

Les éléments en l'espèce laissent à penser que l'employeur en ne rémunérant pas les heures supplémentaires a commis une faute grave susceptible de justifier une prise d'acte de la rupture.

Il faudrait; je pense; revoir les 3 éléments permettant de qualifier la démission car le salarié aurait déjà manifesté sa volonté de démissionner dans le passé. Le critère de la volonté non-équivoque peut donc être à mon sens débattu dans ton devoir.

L'employeur peut donc craindre que le salarié prenne acte de la rupture du fait du non paiement des HS ce qui entraînerait les conséquences du licenciement sans CRS.

C'est juste une présentation rapide des options qui te sont offertes, n'oublie pas de citer les articles du code afférents ainsi que la jurisprudence.

Essaye de soigner un peu ton orthographe par contre !

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés