

Licenciement pour motif personnel

**LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL - Salarié
prenant acte de la rupture de son contrat de travail
au motif du non-respect par l'employeur de ses
obligations – Griefs invoqués non fondés –
Démission (non) – Licenciement sans cause réelle
et sérieuse (oui).**

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.)
26 septembre 2002

M. contre Centre sportif de Boyardville

Attendu que M. M. a été embauché le 1^{er} juillet 1996 par l'association Centre sportif départemental de Boyardville en qualité de secrétaire général adjoint du directeur ; que, le 2 avril 1998, il a pris acte de la rupture de son contrat de travail ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Sur le second moyen :

Vu les articles L. 122-5, L. 122-6, L. 122-14-2 et L. 122-14-3 du Code du travail ;

Attendu que pour dire que la rupture du contrat de travail, dont le salarié a pris l'initiative, n'est pas imputable à l'employeur et ne saurait s'analyser en un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, la Cour d'appel énonce que la lettre par laquelle le salarié a pris acte de la rupture de son contrat de travail dénonçait divers manquements de l'employeur à ses obligations qui ne sont pas établis ;

Attendu, cependant, qu'il résulte des textes susvisés du Code du travail qu'une démission ne peut résulter que d'une manifestation non équivoque de volonté de la part du salarié, laquelle n'est pas caractérisée lorsque le salarié prend acte de la rupture de son contrat en reprochant à l'employeur de n'avoir pas respecté ses obligations contractuelles même si, en définitive, les griefs invoqués ne sont pas fondés ;

D'où il suit qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que M. M. n'avait pas manifesté une volonté non équivoque de démissionner, ce dont il résulte que la rupture de son contrat de travail, qui n'était pas contestée, s'analyse en un licenciement qui, non motivé, est sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

(...)

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il a dit la rupture du contrat de travail imputable à M. M., l'arrêt.

(M. Sargos, prés. - Mme Lebée, cons. rapp. - M. Fréchède, av. gén.)

NOTE. La loi n'impose aucune forme particulière - ni écrit, ni motivation - à l'acte de démission et c'est tant mieux. Pour décider que la rupture d'un contrat de travail est une démission, les juges s'assurent que le salarié en a manifesté la volonté de façon claire et non équivoque. Une précaution nécessaire compte tenu de l'extrême précarité dans laquelle se trouve le salarié à la suite d'un tel acte. Ils examinent donc les circonstances de la rupture sans s'arrêter à telle ou telle dénomination que lui donne le salarié ou l'employeur. Ainsi, même si la salarié notifie par courrier sa démission à l'employeur, il y aura requalification en rupture aux torts de l'employeur dès lors que cette rupture est motivée par le non-respect par ce dernier de ses obligations, par exemple celle de verser le salaire (CA Grenoble, 15 sept. 1999, Dr. Ouv. 2000, p. 125).

L'arrêt reproduit ci-dessus illustre de façon exemplaire ce principe et en précise les contours. En l'espèce, le salarié déclare par écrit prendre acte de la rupture de son contrat de travail au motif que son employeur ne respecte pas un certain nombre d'obligations lui incombant. L'employeur, au motif que ces griefs ne sont pas établis, considère cet acte comme une démission. A tort selon la Cour de cassation. Peu importe que les reproches formulés par le salarié soient fondés ou non, la rupture des relations de travail ne peut s'analyser comme une démission en l'absence de volonté claire et non équivoque du salarié

manifestée en ce sens. Conséquence : si la rupture du contrat de travail n'est pas une démission, c'est donc un licenciement, qui, en l'espèce, a eu lieu sans écrit, donc sans motif réel et sérieux. La condamnation de l'employeur au versement de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse était donc inéluctable.

Cette décision de la cour de cassation est abondamment critiquée dans la presse patronale. Certains fustigent un droit octroyé aux démissionnaires potentiels de "s'autolicensing" et la possibilité d'une fraude massive aux droits de l'Unedic (J.E. Ray, Liaisons sociales magazine, p. 52 et 53 ; v. également la publicité donnée à ce terme par LS Juris. n° 807 du 18 mars 2003 et la jurisprudence associée).

Deux objections cependant. Face au salarié qui ne se présente plus au travail au motif du non-respect par l'employeur de ses obligations, ce dernier, s'il réfute les griefs invoqués contre lui, peut toujours entreprendre une procédure de licenciement pour abandon de poste. Et s'il s'avère que les griefs ne sont pas fondés, alors le licenciement sera justifié. Par ailleurs, l'hypothèse selon laquelle les salariés se mettraient à frauder en masse les Assedic pour bénéficier des allocations chômage paraît déconnectée des réalités sociales. Difficile en effet d'imaginer de nombreux travailleurs prendre le risque de perdre leur emploi sans percevoir aucune indemnité de la part de l'employeur pour se lancer dans une procédure judiciaire souvent coûteuse, en vue de récupérer, un à deux ans plus tard, de maigres allocations.

La réticence des magistrats à requalifier trop facilement la rupture du contrat de travail en démission est au contraire parfaitement justifiée. Entre les démissions provoquées par des modifications unilatérales du contrat de travail, celles obtenues à la suite d'actes de harcèlement moral ou les départs volontaires qui permettent aux employeurs de contourner la législation relative aux plans sociaux, cette vigilance est plus que jamais nécessaire.

Mélanie Carles