

LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL – Salariés prenant acte de la rupture de leur contrat (trois espèces) – Harcèlement moral – Comportement fautif de l'employeur – Licenciement sans cause réelle et sérieuse – Dommages-intérêts pour préjudice distinct de la seule perte d'emploi (première et deuxième espèces) – Contrat de travail – Rupture – Démission motivée par des griefs – Action prud'homale en requalification – Appréciation du juge (troisième espèce)

Première espèce :
COUR D'APPEL DE GRENOBLE (Ch. Soc.) 26 mai 2004
M. contre Association Relais Ozanam

EXPOSE DES FAITS :

Mme M., éducatrice spécialisée du Relais Ozanam depuis le 15 juin 1983 a saisi le Conseil de prud'hommes de Grenoble, section activités diverses, le 7 juin 1999 aux fins d'obtenir :

- l'annulation d'un avertissement du 2 mars 1999,
- la requalification de la rupture de son contrat de travail en licenciement et par voie de conséquence la condamnation de l'association au paiement des sommes suivantes : (...)

MOTIFS DE LA DÉCISION :

Attendu qu'il convient de rappeler qu'il ne faut pas confondre initiative de la rupture du contrat de travail et imputabilité de cette rupture ; que Mme M. a pris l'initiative de cette rupture en adressant la 22 mai 1999 une lettre ainsi libellée : « compte tenu du harcèlement moral, des pressions que je subis depuis plusieurs mois de la part des cadres du Relais Ozanam, je quitte l'institution ;

La rupture du contrat de travail prendra effet passé le délai de deux mois prévu à l'article 09-02-3-1-b de la convention collective nationale 51 en cas de licenciement » ;

Attendu qu'au moment où Mme M. envoie cette lettre, elle est en congé sans solde depuis le 4 janvier 1999, disponibilité dont elle a obtenu la prolongation jusqu'au 5 septembre 1999 ; qu'elle était en fait absente depuis le 21 novembre 1998 ;

Attendu que le 30 décembre 1998, Mme M. avait signé un contrat à durée déterminée avec le CODASE pour la période du 4 janvier 1999 au 30 avril 1999 ; que le 15 avril 1999, elle a signé un contrat à durée indéterminée avec période d'essai de un mois avec l'institution Sainte Agnès ; que la période d'essai a pris fin le 15 mai 1999 ; qu'elle a écrit le 22 mai 1999 à l'association Relais Ozanam qu'elle quittait l'institution ;

Attendu que Mme M. produit diverses pièces :

Pièce 3 : compte rendu de réunion du CE du 14 octobre 1998 au cours de laquelle la question des CES est évoquée par Mme M. es qualité, un différend existant au niveau des salaires ;

Pièce 7 : lettre du président de l'association adressée à la DDTE suite à la visite le 12 novembre 1998 de l'inspection du travail pour les problèmes liés à l'emploi des CES dans l'établissement, visite au cours de laquelle Mme M., déléguée syndicale et déléguée du personnel suppléante accompagnera le contrôleur du travail ; lettre qui sera adressée en copie à la DDASS ;

Pièce 5 : avertissement du CA, au personnel espérant que la visite de l'inspection du travail ne fera subir aucun préjudice au personnel ;

Pièce 2 : lettre de la DDTE qui rappelle que le salaire des CES est égal au SMIC sauf convention collective plus favorable ;

Pièce 15 : lettre de la DDTE au délégué du personnel qui met les choses au point et indique qu'un tel avertissement pourrait constituer le délit d'obstacle à ses fonctions et que M. S. s'est engagé à respecter les obligations de la convention collective pour les CES ;

Pièce 6 : lettre du directeur datée du 17 novembre 1998 réprimandant Mme M. qui aurait effectué des tâches de représentation du personnel à 17h15 pendant ses horaires professionnels, lettre qui confirme les intrusions de M. S. dans son bureau tels que rapportées par Mme Borde, déléguée du personnel dans sa lettre du 19 novembre 1999 et Mme Bonnefoy dans sa lettre du 10 juin 1999 (pièce 40) ;

Pièce 8 : réponse de Mme M. à cette réprimande ;

Lettre du Mme Borde du 25 juin 1999 retraçant les conditions dans lesquelles M. Ma., chef du service, s'est comporté vis-à-vis de Mme M. le 19 novembre 1998 et du fait que celui-ci, alors qu'elle était en arrêt de maladie, lui a écrit quelques semaines plus tard à son domicile pour lui reprocher d'avoir effectué des tâches de délégation du personnel au lieu de faire son travail (pièce 12) ;

Pièce 14 : lettre de Mme M. s'étonnant de la démarche de M. Ma. et demandant le cadre de cette démarche ;

Pièce 17 : lettre de M. S. du 14 décembre 1998, faisant suite notamment à une réunion des personnels consécutive aux fortes tensions existant dans l'établissement (la pièce 1, lettre de Mme Borde, déléguée du personnel faisant état le 24 novembre 1998 du trouble causé par la sanction imposée à Mme M., sanction dont elle demande si elle n'est pas liée à la visite de l'inspection du travail) ;

Pièce 31 : copie du cahier de DP rapportant les propos de M. S. relativement à des confidences d'une stagiaire à Mme Bonnefoy faisant état de l'attitude de M. Ma. vis-à-vis d'elle, M. S. convenant de la difficulté d'en parler au directeur ou au président et indiquant qu'il en avait été averti le 9 décembre et qu'il avait compris que M. Ma. ayant vraisemblablement compris que Mme M. était au courant de ces faits et qu'il faisait tout pour la faire partir, les faits lui ayant été confirmés le 18 janvier 1999 ;

Pièce 29 : le directeur de l'IUT 2 responsable de la stagiaire sollicité par Mme P. par Mme M. mi-octobre 1998,

indique dans quelles conditions, et pour respecter le souhait de l'étudiante de ne pas traiter cette situation sur son lieu de stage, il a chargé Mme T. d'informer M. Ma. qu'il avait été tenu au courant de ces difficultés ;

Pièces 40 et 43 : lettre de Mme B. et attestation de M. Z. qui montrent le comportement de M. S. vis-à-vis de Mme M. ;

Attendu que l'ensemble de ces éléments démontrent que contrairement à ce que soutient l'association Relais Ozanam, c'est bien en raison du comportement fautif de l'employeur, qui a effectivement laissé harceler Mme M., après qu'elle ait déclenché une visite de l'inspection du travail dans le cadre de ses fonctions de déléguée du personnel suppléante et de déléguée syndicale, en raison du non-respect des règles applicables aux CES au niveau de leurs salaires, mais surtout en raison de l'attitude de M. Ma., son chef de service, qui, ayant appris qu'elle avait été informé de son attitude gravement fautive vis-à-vis d'une stagiaire (pièces 22, 23, 24 et 41), attitude confortée par celle de M. S., directeur, a tout fait pour qu'elle quitte l'établissement, que Mme M. a dû s'éloigner de l'association Relais Ozanam, dans un premier temps par un arrêt de travail puis dans un second temps en cherchant un autre travail ;

Attendu que la preuve du comportement fautif de l'employeur est donc rapportée et qu'en conséquence la rupture du contrat de travail doit s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que l'avertissement du 12 mars 1999 doit également être annulé pour Mme M., comme il l'a été pour les autres salariés en cause ;

Attendu que les demandes de Mme M. du chef du licenciement sans cause réelle et sérieuse sont fondées et qu'il convient donc d'y faire droit, s'agissant du complément de préavis, et des congés payés afférents, de l'indemnité de licenciement et des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que la justification du préjudice important causé par ce licenciement étant rapportée notamment par le fait que Mme M. a dû changer d'emploi et finalement se reconvertir professionnellement ; que les demandes concernant des primes et des congés payés

supplémentaires ne sont pas justifiées par Mme M. ; qu'elles seront rejetées ; qu'il y a lieu de faire droit à la demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;

Qu'il convient donc de condamner l'association Relais Ozanam à lui payer :

En	raison	du	licenciement
Au titre du préavis,	la somme de	2.156	euros
- congés payés sur préavis		215,56	€

Au titre de l'indemnité de licenciement, la somme d'un demi mois de salaire par année d'ancienneté (avec un maximum de six mois de salaire) 12 936 €

Dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (six mois de salaire) 12 936 €

Dommages-intérêts pour licenciement abusif 2 000 €,

Total 30 243,56 € ;

Attendu que la demande de Mme M., faite en application des dispositions de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, est fondée en équité, qu'il convient de lui allouer la somme de 1 500 € ;

PAR CES MOTIFS :

Réforme le jugement du Conseil de prud'hommes de Grenoble rendu le 22 janvier 2001 sauf en ce qu'il a annulé l'avertissement infligé à Mme M. ;

Statuant à nouveau,

Dit que la rupture du contrat de travail de Mme M. est sans réelle et sérieuse,

Condamne l'association Relais Ozanam à lui payer les sommes de :

- au titre du préavis 2 156 €

- congés payés sur préavis 215,56 €,

- au titre de l'indemnité de licenciement 12 936 €,

- dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse 12 936 €,

- dommages-intérêts pour licenciement abusif 2 000 € ;

(M. Delpuech, prés. - M^{es} Baldassare et Eisler, av.)

Deuxième espèce :

COUR D'APPEL DE VERSAILLES (6e Ch.) 14 septembre 2004

Association des parents d'enfants inadaptés de Suresnes-Puteaux contre S.

(...)

MOTIFS DE LA DECISION :

La lettre du 24 avril 2001, adressée au président de l'association APEI, par laquelle Mme S. a pris acte de la rupture de son contrat de travail était ainsi rédigée :

"Je suis contrainte, une de fois de plus et pour la dernière fois de dénoncer les conditions de travail que je subis au sein du CAT du fait du Directeur récemment aidé et relayé par le moniteur principal.

"Ce courrier fait suite à mes lettres des 27/9/00, 6/12/00, 11/12/00 et 5/04/01 dont je maintiens l'intégralité des termes et qui avaient pour seul objectif d'obtenir l'exécution de mon contrat de travail dans des conditions normales.

"Or, je note, alors que la décision avait été prise lors de l'entretien du 2 mars 2001 d'un retour à des rapports de travail fondés sur un respect des fonctions et de la personne de chacun, que le directeur a opté, une nouvelle fois, pour la persécution.

"En effet, c'est avec un mépris inadmissible qu'il a accueilli mon attitude conciliante et qu'il semble la confondre avec une soumission.

"De surcroît et surtout, je note que l'attitude du directeur loin d'entrer dans un cadre normal se cumule avec celle du moniteur afin de me pousser à la démission.

"En effet, le moniteur organise mon exclusion auprès du personnel en procédant à une surveillance injustifiée et systématique de mes faits et gestes et, dans la continuité, à procéder à des interrogatoires auprès des travailleurs handicapés sortant de mon bureau afin d'obtenir d'eux un rapport sur nos entretiens.

"Alors qu'il m'a été reproché une prétendue manipulation des travailleurs handicapés, ce qui est une pure invention, je constate, par contre, que cette méthode de contrôle de mes entretiens ne vous gêne pas alors qu'elle vous a été dénoncée à plusieurs reprises et par des personnes différentes.

"Il semble que cette manipulation des travailleurs handicapés a pour seul objet, puisque vous n'avez pas obtenu ma démission, de constituer un dossier afin de trouver une faute justifiant une mesure de licenciement comme vous l'avez déjà fait pour d'autres

"Le directeur et le moniteur principal organisent chaque jour avec votre accord mon isolement et mon exclusion du centre.

"Il ne m'est plus possible de supporter physiquement et mentalement une telle tension sciemment organisée qui ne me permet plus de travailler dans des conditions normales et qui inexorablement, au regard des méthodes employées, aboutira à la faute que vous recherchez ou à l'effondrement psychique.

"J'entends par la présente prendre acte de la rupture de mon contrat de travail aux torts exclusifs de l'APEI qui prendra fin le 30 avril (...)."

Lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche son employeur, cette rupture produit les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission. Il y a donc lieu, pour la Cour, au vu de l'ensemble des pièces produites et des explications des parties, de rechercher si l'attitude de déstabilisation décrite par la Mme S. dans cette correspondance est établie sans s'arrêter aux seuls exemples précis qu'elle y a cités ;

Cette lettre de prise d'acte de rupture faisait suite à un avertissement qui avait été notifié à la salariée le 6 mars 2001 pour avoir "incontestablement manipulé plusieurs travailleurs handicapés et à tout le moins exercé sur eux des pressions afin de les dresser contre le directeur du CAT". Aucun des documents produits par l'employeur n'établit qu'à l'occasion des entretiens individuels quelle avait avec les travailleurs handicapés du centre d'aide par le travail, entretiens qui s'inscrivaient dans le cadre de ses fonctions d'éducatrice spécialisée, Mme S. ait manipulé ceux-ci ou exercé des pressions à leur égard. Il résulte en revanche des attestations produites que MM. P. et B., respectivement moniteur principal et moniteur d'atelier, cherchaient à connaître le contenu de ces entretiens en interrogeant les travailleurs handicapés qui étaient reçus par Mme S. et que M. P. avait interdit à certains d'entre eux de la rencontrer. Il est ainsi établi que, non seulement, la sanction disciplinaire infligée à la salariée le 6 mars 2001 était totalement injustifiée mais encore que des responsables du centre surveillaient ses activités et cherchaient à l'empêcher d'exercer ses fonctions ;

Il résulte en outre des attestations produites par Mme S. que le directeur du centre, M. L., lui faisait des remarques acerbes et humiliantes lors de réunions, parfois en présence de personnes extérieures à l'association ; que le 27 septembre 2000, il lui avait reproché, en des termes excessifs, de ne pas lui avoir encore adressé un rapport qu'il lui avait demandé quelques jours plus tôt ("*ne pouvant admettre votre refus d'exécuter ma demande*") alors que Mme S. n'avait jamais manifesté le moindre refus et qu'elle soutient que ce rapport avait déjà été rédigé et transmis ; que lors d'une réunion au cours de laquelle un participant avait remarqué l'absence de Mme S., M. L. avait déclaré "*elle est sûrement partie à Garches au service des pathologies professionnelles, de toute façon ils doivent avoir un tarif de groupe*" ainsi qu'il résulte d'une attestation de Mme Ge., salariée de l'association entre les mois de décembre 2000 et mai 2001. Ces faits caractérisent, de la part du supérieur hiérarchique direct de Mme S., une volonté de déstabiliser cette salariée, laquelle produit un certificat médical établi par un médecin inspecteur du travail attaché à l'unité de pathologie professionnelle de l'hôpital de Garches daté du 9 janvier 2001 démontrant une dégradation de son état psychique ;

A de multiples reprises, Mme S. s'était plainte du comportement du directeur du centre auprès du président de l'association APEI sans que ses doléances donnent lieu à une mesure d'enquête destinée à en vérifier la réalité ;

L'ensemble de ces éléments fait apparaître une exécution fautive du contrat de travail par l'employeur justifiant la prise d'acte de rupture laquelle doit donc produire les effets d'un licenciement ;

Mme S. comptait plus de deux années d'ancienneté dans une entreprise employant au moins onze salariés. Les dispositions de l'article L. 122-14-4 du Code du travail sont donc applicables et elle peut prétendre au paiement d'une indemnité réparant le préjudice résultant de la perte de son emploi au moins égale aux salaires perçus au cours des six mois ayant précédé la rupture du contrat de travail. Au vu des pièces produites, il apparaît qu'en fixant à la somme de 12 873,18 € le montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, les premiers juges ont évalué avec exactitude, dans le respect de ces dispositions, le préjudice qu'elle a subi. Le jugement sera donc confirmé de ce chef ;

Mme S., qui ne pouvait être tenue de poursuivre l'exécution de son contrat de travail pendant la durée du préavis compte tenu de l'attitude fautive de l'employeur, est en droit de percevoir une indemnité compensatrice de préavis. L'article 16 de la convention collective fixe à deux mois la durée du préavis des personnels non cadres comptant une ancienneté égale ou supérieure à deux années. L'article 17 de la convention collective prévoit le versement au salarié licencié alors qu'il compte au moins deux années d'ancienneté le versement d'une indemnité de licenciement égale à un demi-mois de salaire par année d'ancienneté. Il y a donc lieu, dans la limite des demandes, de confirmer le jugement sur l'indemnité compensatrice de préavis, les congés payés y afférents et l'indemnité conventionnelle de licenciement ;

L'exécution fautive du contrat de travail par l'employeur a occasionné à la salariée un préjudice distinct de celui résultant de la perte de son emploi dont il doit réparation sur le fondement des dispositions de l'article 1147 du Code civil. La cour est en mesure d'évaluer ce préjudice à la somme de 7 000 € compte tenu, notamment, des répercussions de ce comportement fautif sur l'état de santé de Mme S.. Il convient donc d'infirmer le jugement qui l'a déboutée de cette demande et de condamner l'association APEI à lui payer la somme de 7 000 € à titre de dommages-intérêts. Il n'est pas justifié de fixer le point de départ des intérêts au taux légal à la date de l'introduction de l'instance. Ceux-ci courront donc à compter du présent arrêt ;

L'employeur qui, par son attitude, a contraint la salariée à quitter l'entreprise sans exécuter son préavis n'est pas fondé à réclamer réparation du préjudice que lui aurait occasionné la non exécution du préavis. Il convient, en conséquence, de confirmer le jugement qui l'a débouté de sa demande ;

L'équité commande qu'une somme de 2 000 € soit mise à la charge de l'association APEI au titre des frais non compris dans les dépens en plus de l'indemnité allouée par les premiers juges. Cette association, qui succombe, sera condamnée aux dépens et la demande qu'elle forme au même titre doit être rejetée ;

Il convient, à la demande de Mme S., d'ordonner la capitalisation des intérêts échus pour une année entière, dans les conditions prévues par l'article 1154 du Code civil. Le point de départ de cette capitalisation doit être fixé au 8 juin 2004, date de l'audience d'appel au cours de laquelle elle a été demandée pour la première fois.

PAR CES MOTIFS :

Infirme le jugement en ce qu'il a débouté Mme S. de sa demande de dommages-intérêts pour exécution fautive du contrat de travail,

Et, statuant à nouveau,

Condamne l'association APEI à payer à Mme S. la somme de 7000 € à titre de dommages-intérêts pour exécution fautive du contrat de travail, avec intérêts au taux légal à compter du présent arrêt.

Confirme le jugement en ses autres dispositions.

(M. Ballouhey, prés. - M^{es} Rhiyourhi et Borde, av.)

Troisième espèce :
COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 19 octobre 2004
Société Ateliers Industriels Pyrénéens contre H.

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 122- 4, L. 122-13 et L. 122-14-3 du Code du travail ;

Attendu que lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit dans le cas contraire, d'une démission ;

Attendu que Mlle H., qui avait été engagée le 7 février 1994 par la société Ateliers Industriels Pyrénéens en qualité de VRP exclusif chargée de commercialiser des articles destinés aux viticulteurs, a présenté le 21 juillet 1999 sa démission en faisant état de la détérioration de ses relations avec son employeur et de la pression insupportable qu'il lui faisait subir depuis le mois de février portant préjudice à son travail comme à sa santé ; qu'elle a demandé une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que pour condamner l'employeur à payer diverses indemnités au titre de la rupture, l'arrêt attaqué relève par substitution de motifs que la rupture du contrat de travail motivée par des fautes que la salariée impute à l'employeur ne procède pas d'une volonté claire et sans équivoque de démissionner, peu important le caractère réel ou non des fautes alléguées et ne peut donc s'analyser qu'en un licenciement réputé sans cause réelle et sérieuse ;

Qu'en statuant ainsi, alors que seuls les faits invoqués par le salarié à l'appui de sa prise d'acte de la rupture permettent de requalifier la démission en licenciement, la Cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, dans toutes ses dispositions, l'arrêt.

(M. Boubli, f.f. prés. - M. Trédez, rapp. - M. Legoux, av. gén. - SCP Masse-Dessen et Thouvenin, av.)

Note.

Les espèces reproduites ci-dessus offrent l'occasion de revenir sur le principe de la prise d'acte par le salarié de la rupture de son contrat de travail en raison de manquements de l'employeur (I) et sur la détermination des manquements rentrant dans le débat judiciaire (II).

I. Les deux premières espèces reposent sur des faits sinon identiques, du moins voisins. Les salariés, las d'être l'objet de tracasseries de la part de leur employeur, tracasseries aboutissant à un véritable harcèlement sur le plan professionnel, décident de ne plus venir à l'entreprise ; ils demandent aux prud'hommes de constater que la rupture du contrat ainsi intervenue étant due à l'attitude de l'employeur, elle constitue un licenciement dont il doit supporter les conséquences.

L'initiative des salariés ne correspondait qu'à une prise d'acte de cette rupture. Une telle prise d'acte, baptisée insidieusement "auto-licenciement", a donné lieu à une discussion doctrinale pour déterminer dans quelle mesure elle n'était pas assimilable à une démission.

Le débat a été tranché par la Chambre sociale de la Cour de cassation qui a admis que les prises d'acte pouvaient être justifiées et qu'elles ne correspondaient pas toujours à une démission en étant assimilable à un licenciement.

Cette jurisprudence, auparavant fluctuante (1), a été clairement affirmée par des arrêts du 25 juin 2003 (2). Il a été posé en principe que : "*lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison des faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués le justifient, soit, dans le cas contraire, d'une démission*". Cette analyse a été réaffirmée à plusieurs reprises et étendue, fort logiquement, au cas de la démission motivée dont la qualification est ensuite contestée par le salarié (3).

Ainsi, l'initiative de la rupture prise par le salarié ne la rend pas forcément imputable à son auteur. C'est de cette jurisprudence que les Cours d'appel de Limoges et de Versailles font application dans des cas de harcèlements patronaux.

Les juges du fond, en présence chaque fois d'une série d'incidents qu'il leur appartenait d'analyser et dont l'ensemble une fois leur réalité établie constituait l'acte de harcèlement, ont pris grand soin d'entrer dans leur détail en écartant l'hypothèse qu'il se serait agi d'allégations sans fondement.

A titre anecdotique, on peut observer que les deux espèces concernaient des éducateurs spécialisés travaillant dans des institutions médico-sociales, ce qui n'est, sans doute, qu'une simple coïncidence.

II. La démarche rigoureuse suivie par la Cour de Versailles (4) mérite de retenir l'attention : après avoir rappelé que "*Lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche son*

(1) Ch. Soc. 26 sept. 2002 (P+B), *Mocka*, Dr. Ouv. 2003 p. 456 n. M. Carles.

(2) Bull. civ. V n° 209, RPDS 2003 p.362 n. M. Carles ; J. Pélissier, A. Lyon-Caen, A. Jeammaud, E. Dockès, *Les grands arrêts du Droit du travail*, Dalloz, 3e éd., 2004, arrêt n° 83.

(3) Troisième espèce ci-dessus et CA Paris (18^e Ch. E) 14 janv.

2005 à paraître au Dr. Ouv. ; sur l'ensemble du problème, voir Philippe Waquet : "Les ruptures du contrat de travail et le droit du licenciement", RJS oct. 2004, en particulier p. 684 et s. ; E. Fraise "Rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié", RPDS 2004 p. 383.

(4) Deuxième espèce ci-dessus.

employeur, cette rupture produit les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission", elle énonce que "Il y a donc lieu, pour la cour, au vu de l'ensemble des pièces produites et des explications des parties, de rechercher si l'attitude de déstabilisation décrite par la [la salariée] dans cette correspondance est établie sans s'arrêter aux seuls exemples précis qu'elle y a cités". La solution est logique puisqu'il entre évidemment dans l'office des juges du fond d'examiner l'ensemble des faits qui lui sont soumis, les éléments non évoqués dans le courrier de rupture présentant toutefois la difficulté supplémentaire pour le salarié d'avoir à prouver leur caractère déterminant dans le choix opéré.

L'énoncé abrupt de l'arrêt de cassation rapporté (5) selon lequel "seuls les faits invoqués par le salarié à l'appui de sa prise d'acte de la rupture permettent de requalifier la démission en licenciement" pourrait laisser penser que telle n'est pas l'approche de la Haute juridiction et qu'il convient de limiter strictement le débat aux éléments contenus dans le courrier de rupture. Un tel choix serait à vrai dire difficilement explicable : le parallélisme des formes avec la lettre de licenciement n'aurait aucune justification puisqu'en l'absence de disposition législative fixant, à l'instar de L 122-14-2, la motivation du courrier de rupture, cette exigence semblerait bien artificielle.

Mais probablement convient-il d'avoir une lecture plus complète de l'arrêt de la Cour de cassation : en effet, dans l'espèce censurée la Cour d'appel s'était conformée à la jurisprudence de l'époque selon laquelle "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" (6) ; logiquement les juges du fond avaient donc déclaré sans importance le caractère réel ou non des fautes alléguées dans le courrier, le licenciement, non motivé, étant réputé sans cause réelle et sérieuse. C'est à cette recherche qu'il convient de procéder soigneusement aujourd'hui puisque de son résultat dépend le régime des effets de la rupture. En conséquence, par cette formule elliptique relative aux "faits invoqués par le salarié à l'appui de sa prise d'acte de la rupture", la Cour de cassation indique aux juges de fond la nouvelle voie à suivre mais sans particulièrement restreindre la recherche au support exprimant ladite rupture (7) : les faits ne sont pas limités à ceux invoqués dans la lettre de prise d'acte suivant la méthodologie employée par la Cour de Versailles.

Bien que solennellement autorisée par la Cour de cassation, l'initiative de rupture du salarié confronté à une déviance patronale reste un parcours semé d'embûches (v. le calamiteux arrêt selon lequel la demande judiciaire d'exécution du contrat, à l'initiative du salarié, exclut la possibilité pour ce dernier de prendre ultérieurement acte de la rupture (8)) nécessitant de connaître tours et détours du droit et de prendre conscience des risques encourus (9). Une telle conception, qui fait reposer sur un salarié, par hypothèse fragilisé par le comportement de son cocontractant, le risque de la rupture, ne revient-elle pas à présumer la volonté de fraude du travailleur dans ce type de situation ?

Francis Saramito et Arnaud de Senga

(5) Troisième espèce ci-dessus.

(6) Cass. Soc. 26 sept. 2002 prec.

(7) En ce sens également v. la note sous cet arrêt RJS 2005 n° 18.

(8) Cass. Soc. 8 juil. 2003 Bull. civ. V n° 225 p. 232, à paraître au Dr. Ouv. ; comp. CA Aix en Provence, 22 sept. 2004, à paraître au Dr. Ouv. n. J. Ferraro.

(9) Refus de prise en charge par les Assedic jusqu'à la décision qualifiant en licenciement notamment.