

DEMISSION – Contestation – Requalification – Prise d'acte – Conditions (deux espèces).

Première espèce :
COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 9 mai 2007
Citernord SA contre N. et a.

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. N. a été embauché par la société Citernord le 8 juin 1990 en qualité de chauffeur poids lourds ; qu'il a démissionné de son emploi par lettre du 6 septembre 2000 rédigée en ces termes : *"Je vous informe par ce courrier de la démission de mon poste de travail chez vous en tant que conducteur routier PLG7. Dès réception de cette présente lettre, j'effectuerai les sept jours de préavis, au-delà, je ne ferai plus partie de vos effectifs"* ; qu'il a saisi le 23 avril 2002 la juridiction prud'homale d'une demande de paiement d'un rappel de salaire à titre d'heures supplémentaires et de repos compensateurs ainsi que d'une indemnité de congés payés afférents ; qu'il a demandé au

surplus dans ses conclusions la requalification de sa démission en licenciement sans cause réelle et sérieuse ; (...)

Mais sur le second moyen :

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

Attendu que la démission est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail ; que lorsque le salarié, sans invoquer un vice du consentement de nature à entraîner l'annulation de sa démission, remet en cause celle-ci en raison de faits ou manquements imputables à son

employeur, le juge doit, s'il résulte de circonstances antérieures ou contemporaines de la démission qu'à la date à laquelle elle a été donnée, celle-ci était équivoque, l'analyser en une prise d'acte de la rupture qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient ou dans le cas contraire d'une démission ;

Attendu que pour condamner la société Citemord à payer à M. N. des sommes au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, de l'indemnité de licenciement et d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, la Cour d'appel a relevé que la lettre de démission ne fixe pas les termes du litige et n'empêche pas le salarié de faire état devant les juges de griefs à l'égard de l'employeur, que le défaut de paiement d'heures supplémentaires constitue de la part de l'employeur un manquement à ses obligations de nature à lui imputer la responsabilité de la rupture et qu'il importe peu que la lettre de démission ait été adressée à l'employeur sans aucune réserve et qu'elle ne présente dans ses termes aucun caractère équivoque dans la mesure où, du fait de sa demande ultérieure, qui est fondée, il convient de considérer que le salarié n'a pas donné un consentement clair et non équivoque à sa démission ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait relevé que la lettre de démission ne comportait aucune réserve, que le salarié,

qui ne justifiait d'aucun litige antérieur ou contemporain de celle-ci avec son employeur, n'avait contesté les conditions de la rupture du contrat de travail que plusieurs mois plus tard, ce dont il résultait que rien ne permettait de remettre en cause la manifestation de sa volonté claire et non équivoque de démissionner, la Cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences de ses propres constatations, a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il a condamné la société Citemord à payer à M. N. des sommes au titre d'indemnité compensatrice de préavis, d'indemnité de licenciement et d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et ordonné le remboursement par la société Citemord à l'Assedic concernée des indemnités de chômage versées à M. N. du jour de son licenciement et dans la limite de six mois, l'arrêt rendu le 26 novembre 2004, entre les parties, par la Cour d'appel de Douai ; remet, en conséquence, sur ces points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la Cour d'appel d'Amiens ;

(Mme Collomp, prés. - M. Gosselin, rapp. - M. Maynial, av. gén. - SCP Célice, Blancpain et Soltner, SCP Masse-Dessen et Thouvenin)

Deuxième espèce :
COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 9 mai 2007
Lacour SA contre Broyer

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Lyon, 17 novembre 2004), que M. Lacour a été engagé par la société Lacour le 1^{er} juillet 1996 en qualité de soudeur ; que par lettre du 20 septembre 1999 il a démissionné "pour convenances personnelles", indiquant : "en attendant le solde de tout compte sachez que vous me devez à ce jour mes trois années de repos compensateur sur 741 heures supplémentaires, 60 heures de trajet payables à 25 % et 17 heures supplémentaires sur avril 1999" ; que le 13 septembre 2000, il a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir le paiement de diverses sommes et la requalification de sa démission en licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt d'avoir dit que la démission du salarié s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse et de l'avoir condamné en conséquence alors, selon le moyen :

1°/ que le seul fait que l'employeur reste redevable de certaines sommes envers son salarié ne suffit pas à la requalification en licenciement d'une lettre dans laquelle le salarié indique expressément qu'il démissionne pour convenances personnelles, en sollicitant la remise du solde de tout compte et en signalant les sommes encore dues sans justifier par cette dette ladite rupture ; qu'en requalifiant la démission en licenciement au seul motif qu'il était fait mention dans la lettre de sommes restant dues, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 122-4, L. 122-13 et L. 122-14-4 du Code du travail ;

2°/ qu'à titre subsidiaire, qu'en laissant sans réponse les conclusions de l'exposante qui soulignaient notamment que la lettre de démission indiquait expressément que le salarié démissionnait pour « convenances personnelles », que le motif invoqué excluait toute volonté du salarié de rendre la rupture imputable à l'employeur, que sa demande de rappel de salaire n'avait jamais été présentée comme la cause de la

démission ni comme une impossibilité pour lui de poursuivre son contrat de travail et qu'il n'avait saisi le Conseil des prud'hommes qu'un an après pour solliciter la requalification de sa démission en licenciement, la Cour d'appel a violé l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ;

3°/ qu'à titre encore plus subsidiaire, que la cassation à intervenir sur le premier moyen emportera nécessairement cassation de l'arrêt en ce qu'il a dit que la démission de M. Lacour s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse et ce, conformément aux dispositions de l'article 624 du nouveau Code de procédure civile ;

4°/ que la Cour a fixé le montant des dommages-intérêts et l'indemnité légale de préavis en fonction d'un salaire moyen de 2 244,89 euros, tout en relevant que le salarié avait droit au paiement de la somme de 1 391,25 euros au titre du préavis d'un mois ; qu'en statuant ainsi, sans motiver sa décision par des motifs propres à déterminer quel était le salaire réel de l'intéressé, la Cour a violé l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ;

5°/ qu'enfin, conformément aux dispositions de l'article L. 122-14-5 du Code du travail, les salariés licenciés d'une entreprise employant habituellement moins de onze salariés ne peuvent obtenir des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse qu'en fonction du préjudice subi ; qu'en affirmant que le salarié avait droit à des dommages-intérêts qui ne peuvent être inférieurs à six mois de salaires et en lui allouant une somme correspondant presque à un an de salaire, sans rechercher ni a fortiori préciser si l'entreprise employait plus de dix salariés et sans plus rechercher si le salarié avait subi un préjudice ni motiver sa décision sur ce point, la Cour n'a pas légalement motivé sa décision au regard des articles L. 122-14-4 et L. 122-14-5 du Code du travail ;

Mais attendu que la démission est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque

sa volonté de mettre fin au contrat de travail ; que lorsque le salarié, sans invoquer un vice du consentement de nature à entraîner l'annulation de sa démission, remet en cause celle-ci en raison de faits ou manquements imputables à son employeur, le juge doit, s'il résulte de circonstances antérieures ou contemporaines de la démission qu'à la date à laquelle elle a été donnée, celle-ci était équivoque, l'analyser en une prise d'acte de la rupture qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient ou dans le cas contraire d'une démission ;

Et attendu qu'ayant relevé que la lettre de démission était accompagnée d'un décompte des sommes que le salarié prétendait lui être dues au titre de ses heures supplémentaires et repos compensateur, la Cour d'appel qui a déduit de ces circonstances que la volonté de démissionner du salarié était équivoque a statué à bon droit ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi .

(Mme Collomp, prés. – Mme Bodard-Hermant, rapp. – M. Maynial, av. gén. – SCP Masse-Dessen et Thouvenin)

Note.

Depuis l'admission de la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié (1), la démission n'est plus la seule manifestation de volonté à la disposition du salarié produisant l'anéantissement immédiat du lien contractuel (2). Les décisions rapportées figurent parmi une série de quatre arrêts classés PBRI (3). Le même énoncé y est reproduit : *"la démission est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail ; lorsque le salarié, sans invoquer un vice du consentement de nature à entraîner l'annulation de sa démission, remet en cause celle-ci en raison de faits ou manquements imputables à son employeur, le juge doit, s'il résulte de circonstances antérieures ou contemporaines de la démission qu'à la date à laquelle elle a été donnée, celle-ci était équivoque, l'analyser en une prise d'acte de la rupture qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient ou dans le cas contraire d'une démission"*.

Premier élément, la définition de la démission n'est pas particulièrement nouvelle ; si on peut l'estimer perfectible c'est surtout la détermination du caractère équivoque, ou non, laissé à la charge des juges du fond (4), qui suscite parfois la perplexité (5). La référence à l'annulation possible de la démission renvoie à divers cas de figure relativement classiques (6).

Plus intéressante sur un plan pratique est la *"remise en cause"* de la démission. Ce mode d'emploi vise l'hypothèse d'une démission exprimée sans réserves ; autrement dit le salarié – sous le coup de la colère, du découragement, etc. – expédie une lettre de démission dépourvue de griefs à l'encontre de l'employeur mais, quelques temps plus tard, il réalise son erreur et tente de rejeter l'imputabilité de la rupture sur l'entreprise. Les arrêts rapportés ci-dessus constituent donc un complément des précédents selon lesquels *"lorsqu'un salarié démissionne en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture constitue une prise d'acte et 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"* (7). En l'absence d'une telle contextualisation de la rupture, l'office du juge est décrit avec précision dans l'attendu. En particulier les *"circonstances antérieures ou contemporaines de la démission"* trouvent des illustrations dans cette rafale d'arrêts. L'expression de volonté du salarié peut avoir été dès l'origine formellement associée à des reproches : c'est le cas d'une lettre de démission accompagnée d'un décompte des sommes que le salarié prétendait lui être dues au titre de ses heures supplémentaires et repos compensateur (deuxième espèce) ; guère éloignée est la situation d'une lettre de protestation, moins d'une semaine après la lettre de démission, contre la suppression d'une partie de ses commissions (8). Mais les circonstances peuvent également être appréciées sur la base de faits totalement extérieurs aux échanges épistolaires comme c'est le cas lorsque les juges retiennent l'intervention de l'inspection du travail afin d'obtenir « *rappel de salaire, repos compensateur et complément de salaire au titre de l'arrêt maladie* » et ce, alors même que « *les lettres fassent exclusivement état de "raisons personnelles" et ne mentionnent aucun grief* » (9). En revanche un litige sur le paiement des heures supplémentaires, même soldé semble-t-il à l'avantage du

(1) Cass. Soc. 25 juin 2003, Bull. civ. V n° 209, RPDS 2003 p. 362 n. M. Carles.

(2) JY. Frouin "Les ruptures du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative du salarié" RDT 2007 p. 150 ; E. Fraise "Rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié" RPDS 2004 p. 383.

(3) le rapport de M. Gosselin pour la première espèce est reproduit à la RJS 2007 p.603 ; figure également le commentaire de J. Pélissier p. 591.

(4) J. Pélissier, A. Supiot, A. Jeammaud, *Droit du travail*, 23^e ed., 2006, Précis Dalloz § 391.

(5) par ex. Cass. Soc. 20 fév. 2007 p. 05-41721, RJS 2007 n° 562 1^{re} esp.

(6) P. Waquet "Réflexions sur la démission et la prise d'acte dans le contrat de travail à durée indéterminée", RJS 2007 p. 903 spéc. p. 907.

(7) Soc. 15 mars 2006 Bull. civ. V n°109 ; Soc. 29 juin 2005 Dr. Ouv. 2005 p. 533, n. M. Sabatte.

(8) p. n° 05-42301.

(9) p. n° 05-41325.

salarié, ne suffit pas nécessairement à modifier l'imputation de la rupture qui n'a été contestée que près de vingt mois plus tard (première espèce) ; *a fortiori* il en va de même lorsque la lettre de démission adressée par le salarié, ainsi que ses correspondances par lesquelles il demandait à être partiellement dispensé de son préavis, ne comportaient aucun grief à l'encontre de l'employeur (10).

On peut avoir le sentiment que la voie ouverte par la Cour de cassation est étroite. Le salarié doit établir l'existence de faits antérieurs ou contemporains à la rupture remettant en cause l'apparence d'une rupture pour convenances personnelles. Un auteur relève que cela revient à exiger du salarié de se préconstituer des preuves du litige l'opposant à l'employeur ce qui est peu compatible avec une démission exprimée sans réserves (11). Si le salarié réussit dans cette opération, le régime ordinaire de la prise d'acte doit être appliqué par les juges (12) qui exercent alors les pouvoirs qu'ils tiennent des articles L. 122-13 et L. 122-14-3 du Code du travail pour évaluer la portée des manquements et légitimer, ou pas, l'anéantissement du contrat (13).

A. de S.

(10) Soc. 13 juin 2007 p. n° 05-46061 ; add. Soc. 20 juin 2007 p. n° 06-42356.

(11) J. Cortot, D. 2007 p. 1495.

(12) A. Martinel "L'office du juge dans la détermination et le contrôle des obligations contractuelles", Dr. Ouv. 2005 p. 103.

(13) Soc. 4 avr. 2007 Dr. Ouv. 2007 p.423 n. X. Médeau.