

Démission et prise d'acte de la rupture du contrat de travail

Julien Cortot

**

En « révélant » le régime de la prise d'acte de la rupture du contrat de travail dans trois décisions du 25 juin 2003 (Soc. 25 juin 2003, Bull. civ. V, n° 209), suivant lequel « 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 », la Cour de cassation n'a pas mis fin à toutes les difficultés générées par ce mode de rupture unilatérale du contrat de travail à la disposition du salarié. Nombreux sont en effet les arrêts de la Chambre sociale (ces colonnes s'en sont bien souvent fait l'écho) qui sont venus apporter leur pierre à un édifice assez bien construit mais fragile en raison du manque de sécurité juridique induit par son origine presque exclusivement prétorienne. Les quatre décisions du 9 mai 2007 ici commentées et promises à la plus large diffusion montrent l'articulation délicate que cette rupture peut présenter avec la « classique » démission (outre l'arrêt n° 914 ci-dessus reproduit, V. aussi les pourvois n° 05-41.324, arrêt n° 919, n° 05-40.315, arrêt n° 920, et n° 05-42.301, arrêt n° 1067).

Le problème posé est relativement simple. La démission est classiquement définie comme l'acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail. Il s'agit, dans le silence du code du travail, d'une définition jurisprudentielle reprise par les décisions rapportées et dont la validité est sous-entendue par l'article L. 122-4 du code du travail permettant à chaque partie à un contrat à durée indéterminée de rompre celui-ci unilatéralement. Ce n'est cependant pas la seule façon pour le salarié d'exprimer sa volonté de mettre fin à la relation de travail. En effet, il convient de noter l'existence de la prise d'acte, par laquelle le salarié met fin à la relation de travail de manière tout aussi unilatérale mais cette fois-ci en raison du comportement de l'employeur qu'il considère comme fautif, comme nous l'avons vu plus haut. Mais comment savoir, à défaut de règles légales de forme tant pour la démission que pour la prise d'acte de la rupture, dans quel régime la rupture s'inscrit ? La difficulté doit être résolue pour faire face aux litiges dans lesquels le salarié a expressément démissionné mais se prévaut du régime de la prise d'acte afin d'obtenir, en raison du comportement de l'employeur l'ayant conduit à la rupture, le bénéfice d'une rupture imputable à l'employeur produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La Cour de cassation n'impose classiquement pas au salarié, pour se prévaloir d'une prise d'acte de la rupture, d'indiquer clairement dans son acte de résiliation qu'il s'agit d'une telle rupture, et lui permet de se prévaloir d'autres manquements de l'employeur que ceux invoqués lors de la rupture (Soc. 29 juin 2005, Bull. civ. V, n° 223. - Sur le sujet, V. notre article, *Prise d'acte de la rupture par le salarié : contribution à l'étude d'un mode de rupture original*, LPA, 3 janv. 2006). La seule lecture de l'article 12 du NCPIC justifie cette solution, puisque cette disposition impose au juge de « donner ou restituer leur exacte qualification aux faits et actes litigieux sans s'arrêter à la dénomination que les parties en auraient proposée ». Allant plus loin, on peut se demander ce que doit faire le juge lorsque l'acte de rupture se présente comme une démission, sans aucun reproche formalisé à l'égard de l'employeur, mais que le salarié lui demande après coup de reconnaître l'existence d'une rupture aux torts de l'employeur. La cour régulatrice apporte ici une réponse par le biais d'un attendu repris à l'identique dans les quatre décisions du 9 mai 2007. On en retient 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 ».

Pour bénéficier du régime de la prise d'acte de la rupture, il faut donc que le salarié remette en cause sa démission eu égard au comportement de l'employeur. C'est alors au juge de retenir l'existence d'une prise d'acte s'il apparaît que, lorsque la démission a été donnée, elle était équivoque en raison d'éléments antérieurs ou contemporains reprochés à l'employeur. C'est alors seulement que l'on doit regarder si la rupture unilatérale du salarié, ainsi qualifiée de prise d'acte, était ou non justifiée. Cette solution nous semble devoir être approuvée. Dès lors qu'une démission non affectée par un vice du consentement est équivoque, elle doit produire effet quant à la rupture du contrat de travail mais elle doit être qualifiée de prise d'acte de la rupture du moment que, dans l'esprit du salarié, ce sont divers éléments entourant l'exécution du contrat de travail et imputables à l'employeur qui ont déterminé sa décision.

Si les décisions nous paraissent ainsi poser un principe légitime, il n'en reste pas moins que l'application qui en est faite est, selon nous, plus critiquable. La Cour de cassation se montre en effet relativement exigeante à l'égard des démissions délivrées sans réserves, comme dans les quatre espèces rapportées. Dans ce cas, le salarié doit démontrer que, lorsqu'il a pris sa décision, existait un conflit avec son employeur, qu'il lui imputait des manquements, faits qui l'ont conduit à considérer le contrat comme rompu du fait de ce dernier, quand bien même il a expressément démissionné sans réserves. La Chambre sociale accueille ainsi favorablement la reconnaissance par les juridictions d'appel d'une démission équivoque et par conséquent d'une prise d'acte en présence d'une démission pour « raisons personnelles » suivie quelques mois plus tard d'une dénonciation du reçu pour solde de tout compte et d'une demande de paiement d'heures supplémentaires, préalable à la saisine du conseil de prud'hommes peu après, car l'intervention en l'espèce de l'inspection du travail pour les problèmes en cause est de nature à montrer que la rupture a été causée par ces circonstances (arrêt n° 919). Même conclusion pour une démission pour « convenances personnelles » mais précisant que l'employeur est encore débiteur de certaines sommes à l'égard du salarié démissionnaire (arrêt n° 920). Solution identique enfin pour un salarié démissionnant puis expédiant quelques jours plus tard une lettre protestant contre la modification unilatérale de rémunération dont il aurait été victime (arrêt n° 1067). Est par contre rejetée la demande d'un salarié qui, ayant démissionné sans réserves, ne justifiait de l'existence d'aucun litige antérieur ou contemporain à la rupture avec son employeur, et avait attendu plusieurs mois pour contester les conditions de la rupture. Pour la Chambre sociale, rien ne permettait dans cette affaire de remettre en cause la manifestation claire et non équivoque de démissionner (arrêt n° 914). Les demandes du salarié, concernant des rappels de salaires, devaient alors n'être examinées qu'indépendamment de toute idée de rupture imputable à l'employeur, quand bien même elles s'avéraient justifiées. Cette solution conduit à n'accorder la qualification de prise d'acte de la rupture et en appliquer le régime en présence d'une démission sans réserve que si le salarié s'est préconstitué une preuve du litige l'opposant à son employeur lors de la rupture. On sait pourtant quelle peut être la difficulté pour un salarié de s'opposer à son employeur et la crainte que peuvent avoir certains travailleurs à contacter l'inspection du travail, ou à formaliser un contentieux avec l'employeur. Les manquements, réels ou supposés, n'en demeurent pas moins présents dans l'esprit du salarié qui a rompu sur leur fondement. La solution est d'autant plus regrettable que l'effet « rétroactif » de la jurisprudence risque ici d'avoir un effet désastreux sur un public peu à même de connaître de telles règles. Le conseil que l'on pourra donner aux salariés désireux de quitter leur emploi *via* une démission sera alors de toujours inscrire un grief dans leur démarche, afin de conserver une porte de sortie, dès lors que la Cour de cassation considère que la lettre de rupture émanant du salarié ne fixe pas les limites du litige (Soc. 29 juin 2005, préc.).

L'application pratique retenue ici par la Cour de cassation qui, au sein du communiqué relatif à ces décisions publiées sur son site Internet, se justifie notamment par la loyauté des relations contractuelles n'appelle donc pas approbation de notre part. Outre le fait qu'elle apporte de la confusion quant aux éléments probants à fournir, il y a selon nous confusion entre l'existence des manquements, qui relève davantage de la justification de la prise d'acte tout comme leur gravité, et leur simple invocation, qui doit permettre à elle seule de caractériser l'existence de cette prise d'acte, leur simple présence dans l'esprit du salarié rendant la démission équivoque. Le régime de la prise d'acte permet de contenir les abus. Le fait de s'être tardivement manifesté par la saisine de la juridiction prud'homale (alors qu'aucune règle de prescription n'est violée) ne doit avoir aucune incidence sur la qualification de la rupture, pour laquelle ni le code du travail, ni le juge, ne prévoient de règles de forme. Y a-t-il déloyauté à réclamer son dû et à soumettre à une juridiction la validité de son raisonnement ayant conduit à considérer que le comportement de l'employeur justifiait la rupture ?

Mots clés :

CONTRAT DE TRAVAIL * Rupture * Imputabilité * Démission * Volonté claire et non équivoque * Défaut

Copyright 2014 - Dalloz - Tous droits réservés.