

Revue de droit du travail 2007 p. 452

**L'articulation de la démission et de la prise d'acte**

**Soc. 9 mai 2007, pourvois n° 05-40.315, 05-40.518, 05-41.325 et 05-42.301, publiés au Bulletin**

Gilles Auzero

\*  
\*\*

« 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 ».

En affirmant, le 25 juin 2003 (1), 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 », la Cour de cassation entérinait l'irruption dans notre droit positif d'un nouveau mode de résiliation unilatérale du contrat de travail à l'initiative du salarié, communément qualifié depuis lors de « prise d'acte » (2).

Ce mode de rupture venant s'ajouter à la démission et non s'y substituer, on ne pouvait manquer de s'interroger sur leur articulation, ou plus exactement sur leurs domaines d'application respectifs. La Cour de cassation allait fournir un premier élément de réponse dans un arrêt du 15 mars 2006, en affirmant que lorsqu'un salarié démissionne en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture constitue une prise d'acte (3). Cette décision, qui se situe dans le prolongement logique des arrêts du 25 juin 2003, signifie au fond que la prise d'acte de la rupture désigne tout acte par lequel le salarié notifie à l'employeur qu'il met fin au contrat de travail en raison de faits qu'il lui reproche, quelle que soit la dénomination utilisée dans cet acte (4). Restait alors à déterminer le sort à réserver à l'acte par lequel le salarié signifie à son employeur qu'il démissionne sans formuler de réserve, voire en indiquant qu'il le fait « pour convenances personnelles ». Cette absence de réserve interdit-elle au salarié de saisir ensuite le juge pour se prévaloir de manquements de l'employeur de nature à lui imputer la rupture ?

C'est à cette question que la Cour de cassation a souhaité répondre par quatre arrêts, rendus le 9 mai 2007 à l'occasion d'une audience thématique et promis à la plus large des publicités (5). Selon le motif de principe reproduit dans chacun de ces arrêts, « 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 ».

A lire le communiqué de presse accompagnant ces arrêts, la Cour de cassation a souhaité « assurer la clarification des règles applicables à la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié, tout en assurant le respect de la loyauté des relations contractuelles des parties ». Pour ce faire, la Chambre sociale commence par rappeler la définition de la démission, pour ensuite préciser l'office du juge face à une démission donnée sans réserve ou pour convenances personnelles.

En affirmant tout d'abord 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 », la Chambre sociale ne fait que reprendre la définition de la démission qu'elle a elle-même forgé et que l'on retrouve dans nombre d'arrêts antérieurs (6). Cette définition classique doit surtout retenir l'attention en ce qu'elle qualifie la démission d'acte unilatéral. Faute de texte spécial concernant la validité de l'acte juridique unilatéral, celle-ci doit être soumise au régime juridique de la validité du contrat. Aussi est-il par suite évident qu'il ne peut y avoir démission que si le salarié manifeste clairement sa volonté en ce sens ou, pour le dire autrement, s'il extériorise celle-ci (7). A défaut, non seulement il n'y a pas démission, mais il n'y a même pas rupture du contrat de travail (8). Ensuite, et à supposer que cette volonté ait été extériorisée, le salarié pourra faire annuler la démission s'il démontre qu'il souffrait à ce moment-là d'une altération de ses facultés mentales ou encore qu'il a été victime d'un vice du consentement (9).

Conformes aux principes les plus classiques du droit des contrats, les précisions de la Cour de cassation sur ce point n'appellent guère de commentaires, si ce n'est pour souligner qu'il importe évidemment peu ici que le salarié n'ait pas fait état de réserves dans sa lettre de démission.

Ainsi que l'indique ensuite la Chambre sociale, sans invoquer un vice du consentement de nature à entraîner l'annulation de sa démission, le salarié peut la remettre en cause en raison de faits ou de manquements imputables à son employeur (10). Cette affirmation ne constitue pas une nouveauté dans la mesure où il a été toujours été admis qu'un salarié dispose de la faculté de contester en justice sa prétendue démission en arguant de fautes de son employeur. Ce qu'entend peut-être souligner la Cour de cassation c'est qu'une telle remise en cause est possible même lorsque la démission ne comporte aucune réserve. Sauf à considérer, de manière erronée, qu'il y a toujours une parfaite concordance entre la volonté interne et la volonté déclarée, nul n'en doutait. On doit cependant admettre que cette précision prend tout son sens postérieurement à l'admission de la prise d'acte. En effet, à défaut de cette précision, il aurait pu être avancé et jugé, de manière au demeurant très contestable, que puisque les salariés disposent désormais de la possibilité de prendre acte de la rupture de leur contrat de travail en l'imputant aux torts de l'employeur, une démission donnée sans réserve est nécessairement une « vraie » démission, insusceptible d'être ensuite remise en cause, sauf en empruntant la voie de la nullité pour défaut ou vice du consentement.

La Chambre sociale poursuit en affirmant que lorsque le salarié remet en cause sa démission, 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 ». Cette formule n'est guère heureuse. En premier lieu, et la remarque avait déjà été faite à propos des arrêts du 25 juin 2003 (11), la démission (12) ne présente pas à proprement parler de caractère équivoque puisque, précisément, la volonté de rompre le contrat a été signifiée de manière claire et sérieuse. Ce qui fait éventuellement défaut ici c'est le caractère libre de la volonté de rompre le contrat, en ce sens que le salarié a peut-être été contraint à la démission en raison des fautes de son employeur (13).

En second lieu, on doit se demander s'il existe une différence entre « les faits ou manquements » invoqués par le salarié pour remettre en cause sa démission et les « circonstances antérieures ou contemporaines » de cette dernière, permettant au juge de considérer que la démission est équivoque et doit être requalifiée en prise d'acte. Les différents arrêts sous examen laissent entendre que la réponse est négative puisque, dans tous les cas, ce sont les griefs retenus par le salarié à l'encontre de son employeur qui ont permis aux juges du fond de relever que la démission devait produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Il semble donc que l'on doive comprendre que les « faits ou manquements » invoqués par le salarié deviennent pour le juge des « circonstances », à moins qu'il convienne de considérer que les premiers ne peuvent être pris en compte au titre des secondes que s'ils se sont traduits très concrètement par un conflit ou un litige avec l'employeur ou encore par des réclamations faites à celui-ci. Une telle interprétation serait de nature à éviter qu'une démission sans réserve et non accompagnée de circonstances laissant douter de sa validité puisse être contestée longtemps après avoir été donnée (14). Cette interprétation apparaît cependant extrêmement dangereuse car il est des cas où le salarié peut être contraint à la démission sans avoir pour autant présenté des réclamations à l'employeur avant la démission ou dans le même temps que celle-ci (15).

En tout état de cause, en présence de telles circonstances, le juge se doit d'analyser la démission, devenue de ce fait « équivoque » en une prise d'acte. Ainsi que l'indique la Cour de cassation, ces circonstances doivent être antérieures ou contemporaines à la démission. Encore qu'elle relève de l'évidence, cette précision est la bienvenue. Il va de soi que le juge ne saurait prendre en compte des faits postérieurs à la démission (16). Si le juge pourra être amené à prendre en compte des événements antérieurs, il est tout aussi évident que ceux-ci ne devront pas être trop anciens. S'agissant de ce qu'il faut entendre par « circonstances antérieures ou contemporaines de la démission de nature à la rendre équivoque », la Cour de cassation ne donne aucune précision. Toutefois, les arrêts commentés offrent des illustrations de ces « circonstances » (17).

L'apport des arrêts commentés se situe très certainement à ce stade du raisonnement de la Cour de cassation. Au lieu de s'attacher à vérifier que les faits et manquements reprochés à l'employeur existent bien et ont contraint le salarié à rompre le contrat de travail, conformément à la jurisprudence jusqu'ici adoptée par la Chambre sociale en matière de démission, le juge doit d'abord analyser cette démission en prise d'acte si les circonstances la rendent équivoque. Faute de telles circonstances (18), la démission reste une démission et ne peut faire l'objet que d'une action en nullité pour vice du consentement.

S'agissant de la démission requalifiée en prise d'acte, elle doit ensuite être examinée par le juge qui, conformément aux principes de solution désormais ancrés dans notre droit positif, doit vérifier si les faits invoqués par le salarié la justifiaient ou pas. Dans le premier cas, la prise d'acte produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, tandis que dans le second, elle produit les effets d'une démission. Cette dernière situation démontre le caractère pour le moins artificiel de la solution retenue : voilà une démission que l'on analyse en prise d'acte pour lui faire ensuite produire les effets d'une... démission ! En réalité, la démission n'a jamais cessé d'être une démission : le salarié avait clairement fait connaître à l'employeur sa volonté de mettre un terme à la relation de travail et faute d'avoir été véritablement contraint en ce sens par celui-ci cette rupture reste une démission ! Nul besoin de passer par le truchement d'une « analyse » de la démission en prise d'acte de la rupture.

Au total, on éprouve quelques difficultés à saisir l'intérêt des arrêts rendus le 9 mai dernier, si ce n'est d'un point de vue strictement conceptuel, afin de cantonner la qualification de démission à ce qu'elle est réellement, à savoir une volonté claire et non équivoque du salarié de mettre un terme au contrat de travail, et de renvoyer tous les actes ne remplissant pas ces conditions à la qualification de prise d'acte. Il n'en demeure pas moins que le détour par la prise d'acte n'apporte en pratique rien par rapport à la jurisprudence antérieure de la Cour de cassation, si ce n'est que, désormais, une rupture à l'initiative du salarié ne valant pas démission « produira les effets » d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse là où, auparavant, elle était « requalifiée » en licenciement sans cause réelle et sérieuse. Sans doute pourrait-on aussi se féliciter que la Cour de cassation ait ainsi évité tout risque de confusion entre prise d'acte et démission équivoque, tout en créant une passerelle entre ces deux modes originaux de rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié (19). Est-ce suffisant ?

#### Mots clés :

**RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL** \* Démission \* Articulation avec la prise d'acte

(1) Soc. 25 juin 2003, *Bull. civ. V*, n° 203 et 209 ; *GADT*, 3<sup>e</sup> éd., Dalloz, 2004, n° 83 ; *D.* 2003. Jur. 2396, note J. Pélissier (14) ; *Dr. soc.* 2003. 824, note G. Couturier.

(2) Pour plus de développements sur cette prise d'acte, v. notamment, J.-Y. Frouin, « Les ruptures du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative du salarié (démission, prise d'acte et demande en résolution judiciaire) », *RDT* 2007. 150 (15) ; A.-C. Créplet et alii, « Variations autour de la prise d'acte », *ibid.*, p. 159.

(3) Soc. 15 mars 2006, *Bull. civ. V*, n° 109 ; *JCP S* 2006. 1683, note P.-Y. Verkindt.

(4) En ce sens, J.-Y. Frouin, *op. cit.*, p. 154.

(5) Soc. 9 mai 2007, quatre arrêts, *Sem. soc. Lamy*, du 14 mai 2007, n° 1307, p. 9 avec la chron. de J.-Y. Frouin et le rapp. d'A. Martinel. V. aussi, J. Pélissier, « La remise en cause des démissions », *RJS* juill. 2007.

(6) V. par ex., Soc. 5 nov. 1987, n° 84-45.098, *Bull. civ. V*, n° 621. Ainsi que le relève M. Frouin (*op. cit.*, p. 151), « on trouve l'expression d'volonté claire et non équivoque dans la jurisprudence dès 1974, Soc. 24 juill. 1974, n° 74-60.075 et 74-60.066, *Bull. civ. V*, n° 450 ».

(7) Cette extériorisation pourrait se traduire par un comportement. On sait cependant que la Cour de cassation se montre particulièrement réticente pour admettre les démissions implicites.

(8) On retrouve ici la jurisprudence classique de la Cour de cassation selon laquelle l'absence non justifiée du salarié à son poste de travail ne vaut pas démission (v. sur la question, J. Pélissier, A. Supiot et A. Jeammaud, *Droit du travail*, coll. « Précis », Dalloz, 23<sup>e</sup> éd., 2006, § 391 et la jur. citée).

(9) On peut avancer qu'une prise d'acte doit être annulée pour vice du consentement dès lors que les faits reprochés à l'employeur sont constitutifs d'un dol ou d'un acte de violence.

(10) On peut ici se demander si un choix est ouvert au salarié lorsque, par exemple, la démission est la conséquence de la violence exercée par l'employeur : le salarié peut-il opter entre la demande en nullité ou la simple « remise en cause » de sa démission ?

(11) V. la note *préc.* de J. Pélissier, spéc. p. 2398.

(12) Mieux vaudrait-il évoquer la volonté de rompre le contrat de travail en lieu et place de la démission, dans la mesure où il s'agit précisément d'apprécier l'existence et la qualité d'une manifestation de volonté.

(13) Si l'heure n'est sans doute plus à la remise en cause de la jurisprudence sur la prise d'acte, on peut se demander si une acception beaucoup plus stricte de l'adjectif « équivoque » n'aurait pas été de nature à exclure le recours à ce nouveau mode de rupture. En effet, lorsqu'un salarié signifie à son employeur qu'il met un terme à la relation de travail en raison de ses manquements, il manifeste sans équivoque sa volonté de rompre le contrat. Reste à se demander si cette volonté n'a pas été contrainte par les agissements fautifs de l'employeur. Dans la négative la rupture est une démission, dans l'affirmative elle doit être requalifiée ou produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Seule la qualification de démission est équivoque lors de la rupture, mais ce n'est pas pour autant qu'elle doit être *ipso facto* qualifiée de licenciement. Il faut s'attacher à l'existence et à la qualité de la volonté du salarié.

(14) Telle semble être l'opinion avancée par M. Frouin (*op. cit.*, p. 13) qui ajoute qu'« il ne semble pas, en revanche, que le simple fait pour le salarié, après une démission sans réserve, d'alléguer postérieurement devant le juge, à l'appui d'une demande en requalification, des manquements graves de l'employeur à ses obligations au moment où la démission a été donnée suffise à caractériser en soi des circonstances de nature à la rendre équivoque ».

(15) Il suffit ainsi d'imaginer le salarié en proie au harcèlement moral ou sexuel de l'un de ses collègues de travail.

(16) On entend par là des faits de l'employeur. En effet, le juge pourra par exemple tenir compte d'une lettre du salarié adressée à son employeur postérieurement à sa démission, mais lui reprochant des fautes antérieures à celle-ci.

(17) Est ainsi équivoque la démission du salarié donnée sans réserve mais accompagnée d'un décompte des sommes qu'il estimait lui être dues à titre d'heures supplémentaires et de repos compensateur (n° 05-40.315). Il en va de même lorsque les salariés n'ont pas été remplis de leurs droits en matière de temps de travail, de congés payés, de repos compensateur et, pour l'un d'entre eux, d'indemnisation au titre de l'arrêt maladie (n° 05-41.325). La démission est également équivoque lorsque le salarié adresse, dans la même semaine, à son employeur une lettre dans laquelle il proteste contre la modification unilatérale de sa rémunération (n° 05-42.301). En revanche, dès lors que la lettre de démission ne comporte aucune réserve, que le salarié, qui ne justifie d'aucun litige antérieur ou contemporain de celle-ci avec son employeur, n'a contesté les conditions de la rupture du contrat de travail que plusieurs mois plus tard, il en résulte que rien ne permet de remettre en cause la manifestation de sa volonté claire et non équivoque de démissionner (n° 05-40.518).

(18) On imagine mal que des faits ou manquements imputables à l'employeur existent sans que, pour autant, le juge considère que les circonstances exigent d'analyser la démission en prise d'acte.

(19) V. en ce sens le rapport *préc.* d'A. Martinel.