

Jurisprudence

Cour de cassation
Chambre sociale

9 mai 2007
n° 05-40.315

Sommaire :

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 et lorsqu'il résulte de circonstances antérieures ou contemporaines de la démission qu'à la date à laquelle elle a été donnée, celle-ci était équivoque, le juge doit l'analyser en une prise d'acte 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. Par suite, viole les articles L. 122-4, L. 122-13, alinéa 2, et L. 122-14-3 du code du travail, la cour d'appel qui analyse la démission donnée sans réserve par un salarié en un licenciement sans cause réelle et sérieuse alors que le salarié n'avait saisi la juridiction prud'homale de la contestation de cette démission que dix sept mois plus tard, ce dont elle devait déduire qu'à l'époque où elle avait été donnée, aucune circonstance ne la rendait équivoque (arrêt n° 1). En revanche, doit être approuvée la cour d'appel qui a jugé que, bien qu'ayant été donnée sans réserve, la démission était équivoque et devait s'analyser en une prise d'acte dès lors qu'il était justifié d'un litige antérieur à celle-ci dont l'inspecteur du travail avait été saisi (arrêt n° 2). Doit également être approuvée la cour d'appel qui a déduit le caractère équivoque de la démission du salarié de la circonstance, contemporaine à celle-ci, que la lettre de démission du salarié était accompagnée d'un décompte des sommes qu'il prétendait lui être dues au titre des heures supplémentaires et du repos compensateur (arrêt n° 3). Doit encore être approuvée la cour d'appel qui a déduit le caractère équivoque de la démission du salarié du fait, contemporain à celle-ci, qu'après avoir formulé sa volonté de démissionner sans réserve, le salarié s'était rétracté quelques jours plus tard en invoquant des impayés de salaires et qui a estimé que le grief invoqué était suffisamment grave pour justifier la rupture du contrat de travail qui produisait dès lors les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (arrêt n° 4)

Texte intégral :

Cour de cassation Chambre sociale Rejet 9 mai 2007 N° 05-40.315

République française

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Lyon, 17 novembre 2004), que M. X... a été engagé par la société Lacour le 1er 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 les premier et troisième moyens :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ces moyens qui ne seraient pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

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 qu 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 «convenance personnelle», que le motif invoqué excluait toute volonté du salarié de rendre la rupture imputable à l'employeur, que sa demande de rappel de salaires 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. X... 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 11 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 10 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 ;

Condamne la société Lacour aux dépens ;

Vu l'article 700 du nouveau code de procédure civile, condamne la société Lacour à payer à M. X... la somme de 1 500 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du neuf mai deux mille sept.

Composition de la juridiction : Mme Collomp, Mme Bodard-Hermant, M. Maynial, SCP Masse-Dessen et Thouvenin
Décision attaquée : Cour d'appel de Lyon 2004-11-17 (Rejet)

Copyright 2014 - Dalloz - Tous droits réservés.