



HAL
open science

**Note sous Cour d'appel de Saint-Denis de La Réunion,
16 décembre 2003, arrêt numéro 590/03**

Serge Farnocchia

► **To cite this version:**

Serge Farnocchia. Note sous Cour d'appel de Saint-Denis de La Réunion, 16 décembre 2003, arrêt numéro 590/03. Revue juridique de l'Océan Indien, 2004, 04, pp.340-343. hal-02587250

HAL Id: hal-02587250

<https://hal.univ-reunion.fr/hal-02587250>

Submitted on 15 May 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Chronique de jurisprudence de droit du travail (Arrêts de la Cour d'appel de Saint-Denis de La Réunion)

*Par Serge FARNOCCHIA
Maître de conférences à l'Université de La Réunion*

CONTRAT DE TRAVAIL – RUPTURE – IMPUTABILITE DE LA RUPTURE – DEMISSION ASSORTIE DE GRIEFS – PORTEE

Saint-Denis, Chambre sociale, 16 décembre 2003

Mme Tossem / M. Sery

Arrêt n° 590/03

Avocats : Me Sers

Extraits

...

Madame TOSSEM a motivé sa démission écrite et non équivoque (« Je soussigné Mademoiselle TOSSEM Magalie déclare donner ma démission auprès des Ambulances SERY ») en invoquant à l'encontre de son employeur des insultes et des faits de harcèlement. Il convient de rappeler que cette démission ne produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse que si les faits invoqués justifient la rupture du contrat. Il convient donc d'en vérifier la réalité.

Madame TOSSEM ne produit aucune pièce accréditant la réalité d'insultes proférées par Monsieur SERY pas plus qu'elle ne démontre la réalité de faits de harcèlement moral qui seraient imputables à ce dernier. En revanche, l'employeur produit des attestations concordantes relatant les termes de l'incident ayant précédé l'arrêt maladie de Madame TOSSEM (à compter du 05 janvier, dont la justification médicale reste douteuse eu égard aux circonstances). Dès lors que la crédibilité de ces déclarations ne souffre aucune contestation, il convient d'en retenir les termes notamment quant à la cause de l'incident qui relève d'un différend privé entre Madame TOSSEM et une autre salariée. L'incident relatif aux nouvelles tenues de

¹ Cité note précédente.

travail reste ainsi un prétexte de la salariée et demeure sans incidence dans le présent dossier. En conséquence, la démission de Madame TOSSEM est valable et ne produit pas les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En réponse à la démission de Madame TOSSEM, Monsieur SERY a laissé un délai de 48 heures à la salariée pour reprendre son poste. Alors que Madame TOSSEM a reçu ce courrier le 20 janvier 2001, elle n'y a répondu que le 23 janvier (courrier posté à 17 heures) laissant ainsi passer le délai octroyé qui ne pouvait courir qu'à compter de sa réception.

Le fait que l'employeur n'ait pas donné suite à la demande de reprise de travail présentée tardivement par Madame TOSSEM n'a aucune valeur de licenciement, la rupture du contrat étant déjà acquise par l'effet de la démission.

...

Le jugement est alors confirmé.

Observations

Une démission écrite, une démission assortie de griefs, une démission néanmoins univoque car le grief de harcèlement invoqué dans la lettre exprimant la volonté de démissionner n'est pas établi : l'arrêt est un condensé de doctrine ; son auteur est un connaisseur des dernières positions de la Cour de cassation en matière de démission et c'est sans doute avec le plaisir de rendre une décision juste que la juridiction dionysienne a manifesté son orthodoxie.

Une décision juste, car elle rapproche deux extrêmes : la volonté patronale de voir admise par notre Droit la « prise d'acte de la rupture par le salarié du contrat de travail » en tant que moyen d'éviter l'application du droit du licenciement, d'une part ; d'autre part, la malignité de certains salariés, tendant à « abuser du droit de se faire licencier ».

1°/ Exit la **prise d'acte** : maladie qui se prolonge, absentéisme sur le lieu de travail nouvellement imposé, prise de congés payés intempestive, force majeure, salarié parti sans laisser d'adresse... beaucoup d'hypothèses où l'employeur veut faire admettre la rupture, sans avoir à payer les frais d'un licenciement, frais qui peuvent être élevés dès lors que le juge décide que la cause réelle et sérieuse fait défaut ; et si l'on se rappelle que le défaut de cause réelle et sérieuse peut provenir d'une absence de lettre de licenciement, on comprend mieux la stratégie juridique du patron qui, à l'époque de la rupture, n'avait pas jugé nécessaire de respecter la procédure de licenciement ! D'où l'idée, dans le silence de la loi, de faire admettre la **démission tacite**.

Une telle notion ne pouvait pas acquérir d'existence juridique, la démission emportant la privation de trop de droits sociaux pour le salarié. **L'exigence d'une démission expresse**, écrite, si elle paraît complètement légitime, n'est néanmoins pas prévue par la loi. C'est la Cour de cassation qui a fait son œuvre.

Un écrit est requis ; mais quel écrit ? Date et signature apposées par le salarié, sur un texte imprimé dans les locaux de l'entreprise, signé peu de temps après que

des faits graves impliquant le salarié se sont déroulés ? L'exigence de l'écrit ne suffit pas : il faut que les juges soient en mesure d'apprécier la réalité du consentement exprimé. La démission doit être **non équivoque**.

2°/ L'univocité peut d'abord être établie par les faits ; mais cela suppose l'exercice d'un pouvoir inquisitorial que les conseillers prud'homaux n'exercent en général pas. On va donc se tourner vers la lettre : en particulier, dès lors qu'elle est circonstanciée, assortie de griefs formulés à l'encontre de l'entreprise, la démission n'est plus univoque. Mais comment traiter cette équivocité ? Doit-on systématiquement **requalifier la rupture en licenciement** sans tenir compte de la réalité des griefs invoqués par le salarié ? La Cour de cassation qui avait, un temps, consacré cette position¹, se rendit vite compte qu'il était nécessaire de vérifier l'existence et le sérieux des griefs excipés par le salarié² : vraie démission si les motifs sont fantaisistes, qu'il est établi qu'ils ne correspondent pas à la réalité ; fausse démission, c'est-à-dire, en définitive, véritable résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur, qui a les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, si les griefs sont fondés. Décider autrement permettait au salarié de « s'autolicensing »³, ce qui avait deux effets pervers importants : permettre au salarié de prétendre aux indemnités de chômage alors qu'il s'était volontairement privé de son emploi, d'abord ; condamner un employeur qui *n'avait même pas pensé* à la rupture du contrat de travail à verser au salarié une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, ensuite⁴.

En l'espèce, le harcèlement invoqué par le « démissionnaire » n'était pas établi, même en appliquant les règles spéciales de preuve de l'époque⁵.

¹ Soc. 26 septembre 2002, n° 00-41.823.

² Soc. 25 juin 2003, n° 01-42.679.

³ L'expression d'autolicensing a été inventée par le Professeur Ray pour dénoncer la position adoptée par la Cour de cassation dans l'arrêt du 26 septembre 2002 précité. Cf. Liaisons sociales magazine, janvier 2003, p. 52. Voir aussi : P. Y. Verkindt, « Démission motivée=licenciement sans cause réelle et sérieuse : l'équation infernale », Bulletin d'actualités Lamy Social n° 167, mars 2003. Le revirement de juin 2003 était pressenti : cf. J. Y. Frouin (alors conseiller référendaire à la Cour de cassation), « Existe-t-il un droit à l'autolicensing du salarié ? Bilan jurisprudentiel et perspectives d'évolution », Supplément au n° 1133 de la Semaine Sociale Lamy, p. 28.

⁴ C'est une conséquence de la découverte a posteriori d'un licenciement ; par hypothèse, l'employeur n'a pas respecté la procédure de licenciement et n'a en principe pas notifié le licenciement au salarié par lettre. On connaît une autre *équation infernale* : pas de lettre, pas de cause réelle et sérieuse... Cf. G. Couturier, « L'autolicensing n'est pas un droit, c'est un risque », Supplément au n° 1133 de la Semaine Sociale Lamy, p. 33.

⁵ La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 avait consacré un système de charge de la preuve, identique à celui applicable en matière de lutte contre les discriminations et favorable aux salariés : le salarié devait présenter les éléments de fait « laissant supposer » un harcèlement ; il incombait alors à l'employeur d'établir que les agissements invoqués n'étaient pas constitutifs de harcèlement. La loi Fillon du 3 janvier 2003 a aménagé ces règles de preuve : il ne suffit plus désormais de se contenter d'alléguer des faits sans avoir à les étayer.

La rupture devait donc bien être qualifiée de démission. On apprend que l'employeur a « offert » à la salariée un délai de rétractation¹, mais qu'elle a dépassé le délai pour répondre...

L'arrêt a le mérite de rappeler que les salariés ne disposent pas d'un droit absolu à être licenciés...

¹ Ce qui n'est pas une obligation prévue par la loi. Mais la jurisprudence a parfois consacré l'existence d'un certain délai de rétractation au profit du salarié démissionnaire, sans doute pour contrôler la réalité du consentement exprimé dans la lettre.