



HAL
open science

**Note sous Cour d'appel de Saint-Denis de La Réunion,
24 octobre 2006, numéro 05/01151**

Serge Farnocchia

► **To cite this version:**

Serge Farnocchia. Note sous Cour d'appel de Saint-Denis de La Réunion, 24 octobre 2006, numéro 05/01151. Revue juridique de l'Océan Indien, 2007, 07, pp.192-194. hal-02587278

HAL Id: hal-02587278

<https://hal.univ-reunion.fr/hal-02587278v1>

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.

6. Droit social

par Serge FARNOCCHIA, Maître de conférences à l'Université de La Réunion

6.2 Contrat de travail – Rupture – Prise d'acte par le salarié

**Examen des faits à l'origine de cette prise d'acte – Conséquences –
Licenciement sans cause réelle et sérieuse ou démission**

C. Saint Denis, 24 octobre 2006 N° RG 05/01151

« Par déclaration faite le 22 juin 2005 au greffe de la Cour, Y a relevé appel d'un jugement rendu le 3 mai 2005 par le Conseil des prud'hommes de Saint Pierre, section Commerce, qui :

- a dit que la rupture du contrat de travail de Z était imputable à l'employeur et s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse;

- l'a condamné à payer à Z les sommes de :

- 375,06 euros à titre de rappel de salaires;
- 10.800 euros au titre de dommages intérêts;
- 354,37 euros à celui d'indemnité compensatrice de préavis;
- 762 euros en application de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

Y soutient que la rupture du contrat est imputable à Z, qui a démissionné de son emploi, et de débouter celui ci, en conséquence, de ses demandes; subsidiairement, au cas ou la thèse du licenciement serait retenue, il l'estime justifié par la faute grave commise par le salarié; plus subsidiairement encore, il conclut au mal fondé de la demande de dommages intérêts ;

Attendu que Z, qu'il avait embauché le 01 septembre 2003 en qualité de chauffeur poids lourds, lui a notifié, par lettre du 24 septembre 2004, qu'il considérait son contrat comme rompu du fait de l'employeur, auquel il reprochait le non paiement de nombreuses heures supplémentaires et une modification unilatérale du lieu de sa prise de fonction; qu'il n'a plus paru à l'entreprise à partir du lundi 27 septembre;

Qu'Y a fait savoir, par courrier recommandé avec demande d'avis de réception du 28 septembre, qu'il considérait ce collaborateur comme démissionnaire;

Attendu que la démission ne peut résulter que d'une manifestation de volonté claire et non équivoque qui n'existe pas en l'espèce, l'absence de Z à partir du 27 septembre 2004 ne pouvant en tenir lieu;

Attendu que lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat en raison de faits qu'il impute à son employeur -ce qui est le cas-, sa décision produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si ses griefs sont justifiés, d'une démission dans le cas contraire; Attendu que l'intimé a reconnu le bien fondé, pour l'essentiel, de la réclamation de Z concernant les heures supplémentaires, et expliqué sa carence par le retard pris dans la tenue de sa comptabilité.

Attendu que le non paiement à bonne date d'un montant substantiel du salaire constitue, quel qu'en soit le motif, un manquement caractérisé à une obligation essentielle qui rend la rupture imputable à l'employeur, alors même que l'initiative en revient au salarié (...) ».

Observations

Une prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié qui doit suivre le régime d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse dès lors que l'employeur manquait à ses obligations essentielles, en l'occurrence le paiement des heures supplémentaires : cela n'a plus rien de surprenant, mais cela méritait d'être évoqué à l'heure où les heures supplémentaires sont sous les feux de la rampe. Sur la prise d'acte, rappelons que :

1°/ Seul le salarié peut l'invoquer ; c'est un mode de rupture que l'employeur ne peut utiliser.
2°/ La Cour de cassation avait un temps dérapé, enferrée qu'elle était dans le souci d'éviter les fausses démissions et partant soucieuse d'éviter les démissions équivoques, en affirmant qu'une « démission ne peut résulter que d'une manifestation non équivoque de volonté de la part du salarié, laquelle n'est pas caractérisée lorsque le salarié prend acte de la rupture de son contrat en reprochant à l'employeur de n'avoir pas respecté ses obligations contractuelles **même si, en définitive, les griefs invoqués ne sont pas fondés** (Soc. 26 septembre 2002, n° 00-41823).

3°/ Notre Haute cour, après le tollé suscité par cette prise de position (L'autoliquidation, selon l'expression de J. E. Ray) a opéré un revirement en 2003, à travers un attendu dont les termes ont été plusieurs fois repris depuis : « **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** » (Voir par exemple Soc. 25 juin 2003, n° 01-42679 ; Soc. 19 octobre 2004, n° 02-45742).

4°/ Reste à savoir quels faits justifient que le salarié qui se prive volontairement de son emploi soit traité comme un salarié licencié sans cause réelle et sérieuse.

Nous en avons un exemple ici : le non paiement des heures supplémentaires, partie substantielle du salaire.

A n'en pas douter, le salarié harcelé pourrait aussi s'engouffrer dans cette voie.

Il restera toutefois une zone grise sur lesquelles tant les juges que les ASSEDIC (Le salarié mérite-t-il ses indemnités chômage ?) devront se prononcer un jour ou l'autre...

5°/ Sur cette rupture du 3^{ème} type (L'expression n'est pas de nous), nous en savons peu :

- La lettre de prise d'acte « n'enferme pas » le salarié ; il peut développer, à l'oral, devant les juges, les griefs qu'il reproche à son employeur (Soc., 29 juin 2005, n° 03-42804). C'est une ENORME différence entre cette lettre et la lettre de licenciement !

- Le salarié « protégé », dont le licenciement encourt la nullité dans certains cas, pourra s'en prévaloir. Prenons le cas d'un membre du comité d'entreprise élu le 13 octobre 2006, qui prend acte de la rupture de son contrat de travail le 20 octobre de la même année et qui porte l'affaire en justice. Imaginons que les juges décident que les faits reprochés à l'employeur justifient cette prise d'acte. Le licenciement est alors nul (Voir Soc. 5 juillet 2006, n° 04-46009 : lorsqu'un salarié titulaire d'un mandat électif ou de représentation prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit, soit les effets d'un **licenciement nul** pour violation du statut protecteur lorsque les faits invoqués par le salarié la justifiaient, soit, dans le cas contraire, les effets d'une démission). Le salarié pourra alors demander soit sa réintégration (Il y a peu de chances qu'il le fasse), soit des indemnités dont le mode de calcul a été élaboré par la Cour de cassation, (les salaires qu'il aurait dû percevoir entre son éviction et la fin de sa protection - 6 mois après la fin de son mandat) ; plus les indemnités de L 122-14-4 du Code du travail pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, quels que soient son ancienneté et l'effectif de l'entreprise (Voir J. E. Ray, Droit du travail Droit vivant, éd. 2006/2007, n 446 ; voir aussi Lamy social 2007, n° 1997) ; plus les indemnités de licenciement et de préavis qui, par hypothèse, n'auront pas été versées... La création prétorienne a été élaborée avant que la loi du 2 août 2005 ne porte la durée des mandats des membres du comité d'entreprise à 4 ans (Art. L 433-12 C. trav. qui va devenir l'article L 2324-24). La Cour modifiera peut-être son mode de calcul... ou décidera d'offrir plus de 54 mois de salaire à un membre du comité d'entreprise qui a décidé – à raison – de se licencier !!

- Le salarié qui prend acte de la rupture d'un contrat de travail à durée déterminée doit, s'il veut obtenir l'indemnité de l'article L 122-3-8 du Code du travail, établir la faute grave de l'employeur (Soc. 30 mai 2007, n° 06-41240).

- Une démission sans réserve peut aujourd'hui être requalifiée en prise d'acte et donc, éventuellement, suivre le régime du licenciement sans cause réelle et sérieuse (4 arrêts du 9 mai 2007 ; voir le dossier consacré à cette question à la SSL n° 1307)