



HAL
open science

**Note sous Cour d'appel de Saint-Denis de La Réunion,
29 novembre 2011, RG numéro 09/00093**

Olivier Serge Bénard

► **To cite this version:**

Olivier Serge Bénard. Note sous Cour d'appel de Saint-Denis de La Réunion, 29 novembre 2011, RG numéro 09/00093. Revue juridique de l'Océan Indien, 2012, 15, pp.154-156. hal-02732769

HAL Id: hal-02732769

<https://hal.univ-reunion.fr/hal-02732769>

Submitted on 2 Jun 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.

Démission – caractère non équivoque – résiliation judiciaire - prise d'acte par le salarié de la rupture du contrat de travail – requalification – licenciement sans cause réelle et sérieuse

Cour d'appel de Saint-Denis de La Réunion, Chambre sociale, 29 novembre 2011, RG n° 09/00093

Olivier Serge BÉNARD, Doctorant, ATER à l'Université de La Réunion

C'est dans le contexte d'une procédure collective ouverte le 31 mars 2004, avec plan d'apurement du passif arrêté le 20 avril 2005 et une liquidation judiciaire prononcée le 7 décembre 2010 pesant sur une entreprise familiale, que Mme D, embauchée le 1^{er} juillet 1997 en qualité de secrétaire comptable par la société CONFOREUNION, a été en arrêt maladie à compter du 20 février 2004 avec prolongation jusqu'au 29 juillet 2004. La salariée, étant l'épouse de l'ancien président du directoire et directeur général de ladite société, invoque la rupture de son contrat de travail à durée indéterminée aux torts de l'employeur qui, selon la requérante, aurait conditionné son licenciement économique au désistement de l'action prud'homale engagée par son époux. Elle demande ainsi la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur. Ce dernier considère que la salariée, ne s'étant plus présentée à son poste depuis le 20 février 2004, s'est rendue démissionnaire, constatant, par ailleurs, qu'elle s'était inscrite au registre du commerce et de sociétés pour une activité en nom propre depuis le 16 juillet 2004. Outre la question portant sur la résiliation judiciaire aux torts de l'employeur, la Cour d'appel de Saint-Denis est ici amenée à vérifier si les conditions d'une démission sont tout d'abord réunies afin de la caractériser.

Pour fonder sa position, la Cour relève que « *si la démission n'est pas obligatoirement formalisée par un écrit du salarié, son caractère non équivoque doit être certain* ». Deux caractéristiques sont ici mises en exergue. La première est relative à la forme de la démission, qu'elle soit écrite ou non. La seconde est relative à la certitude de son caractère non équivoque.

Sur la forme de la démission, celle-ci étant un acte juridique émanant du salarié dans le but de mettre un terme à son contrat de travail à durée indéterminée, cette manifestation de volonté peut être explicite ou implicite, dès lors qu'elle ne fait l'objet d'aucune procédure légale spécifique. Elle est expresse lorsqu'elle est, tout d'abord, formalisée par écrit (lettre recommandée, lettre remise en mains propres, lettre simple, formulaire pré imprimé). L'intérêt de la formule se résout dans sa propension à être un mode de preuve efficace en cas de litige, notamment dans la preuve de l'effectivité même de la démission ou de ses modalités. Elle s'exprime également expressément lorsque, non écrite, elle est verbale. La difficulté se retrouve ici dans la preuve pouvant se faire de divers moyens (attestation, témoignages). Par ailleurs, le comportement du salarié peut laisser croire à sa démission. L'hypothèse se retrouve dans l'abandon de son poste de

travail sans qu'il ne donne de justification à son absence ni ne manifeste sa volonté de revenir travailler. Il s'agit, en l'occurrence, de cette hypothèse d'abandon de poste qu'invoque la société CONFOREUNION. Il est vrai que, bien que Mme D n'a formulé ni à l'écrit ni verbalement sa volonté de démission, elle ne s'est plus présentée à son poste depuis la date invoquée par l'employeur. Mais au-delà de la forme, qui fait néanmoins débat (forme écrite la plus sûre, forme orale plus complexe à prouver, et la manière tacite, à priori exclue de notre droit positif), la Cour s'attache à vérifier un autre critère : la certitude du caractère non équivoque.

Si l'équivoque se définit par ce qui est susceptible de justifications ambiguës, confuses ou insuffisamment stables pour susciter une appréhension claire et certaine, son absence est alors requise pour caractériser une démission, notamment à raison de l'importance de ses conséquences sur le devenir du contrat de travail. Aucun doute ne doit alors subsister sur la volonté réelle et sérieuse de démissionner, et sur son imputabilité au salarié. Pour la société CONFOREUNION, le fait que Mme D. ne s'est plus présenté à son poste de travail devrait se comprendre comme un abandon de poste de nature à caractériser une démission depuis février 2004. C'est, cependant, chercher à faire produire des effets juridiques à une démission tacite, or a priori exclue de notre droit positif. La société, n'étant pas en mesure de caractériser la démission¹, aurait nécessairement dû mettre en œuvre la procédure de licenciement disciplinaire. En effet, la Cour de cassation considère qu'une absence ne suffit pas en soi à caractériser une démission² ; et que, pour qu'un abandon de poste puisse contribuer à caractériser une démission, il reste à prouver la volonté claire et non équivoque du salarié de démissionner³. Il a été également jugé que si l'employeur n'a jamais été en mesure, de manière directe ou indirecte, de connaître les motifs ou les circonstances qui font que le salarié ne s'est plus et ne se présente plus à son poste, cet abandon de poste pourrait être un élément caractéristique de sa démission⁴. Dès lors, il apparaît encore plus difficile de juger d'une démission lorsque le salarié a dans un premier temps justifié son absence auprès de son employeur, alors même qu'il ne se serait pas présenté à son poste notamment en cas de prolongation spontanée d'un congé⁵, d'un congé maladie⁶. Or Mme D. a justifié de son absence à compter de février 2004 pour la durée allant jusqu'à juillet de la même année, par un certificat médical valable et non contesté à l'époque par son employeur.

¹ Soc. 5 février 2003.

² Soc. 20 oct. 1982, *Bull. Civ. V*, n° 559 ; Soc. 3 oct. 1989, *CSB* 1989. 217, A. 49 ; Soc. 20 oct. 1982, *Bull. Civ. V*, n° 559 ; Soc. 27 septembre 1989 ; Soc. 5 oct. 1989, *CSB* 1989. 217.

³ Soc. 23 mai 1995, *Sem. soc. Lamy* n° 753, p. 16 ; Soc. 19 mars 1996, *CSB* 1996. 131, B. 102 ; Soc. 21 novembre 1989, *CSB* 1990. 118 ; Soc. 8 novembre 1989, *CSB* 1990. 118 ; Soc. 7 mars 1990, *CSB* 1990. 119.

⁴ Soc. 5 déc. 1989, *CSB* 1990. 21, S. 2.

⁵ Pour un départ ou prolongation de congé sans autorisation mais averti : Soc. 2 févr. 1994, *CSB* 1994. 87, S. 41 ; Soc. 1^{er} févr. 1995, *Dr. soc.* 1995. 386, *Sem. soc. Lamy*, n° 747, p. 8 ; V. aussi Soc. 4 juill. 1995, *Sem. soc. Lamy*, n° 756, p. 16 ; Soc. 24 janvier 1996, *D.* 1996. IR 59.

⁶ Soc. 7 févr. 1990, *CSB* 1990. 75, A. 20 ; Soc. 9 févr. 1989, *Jurispr. soc.*, U.I.M.M., 1989, p. 189.

L'appréciation de la validité de l'avis médical est opérée dans un premier temps eu égard à son origine (émanant d'un médecin allergologue diagnostiquant un syndrome anxio-dépressif chez la salariée) et à ses causes profondes (la salariée étant l'épouse d'un autre salarié de la même société, en cours de procès contre celle-ci). Par ailleurs, à l'issue de l'échéance du congé accordé via le certificat médical, Mme D. a obtenu un congé jusqu'au 21 septembre 2004, par son employeur. Ainsi, la relation salariale n'aurait pu être rompue qu'à compter du 21 septembre 2004 et non de février de la même année. De ces constatations et après avoir estimé que l'état pathologique de Mme D. permettait de retenir le vice d'équivoque, la Cour d'appel ne retient pas la démission.

Outre la question relative à la démission, la Cour d'appel a, dans sa décision, estimé que la société CONFOREUNION n'avait pas non plus licencié Mme D. Ni démission, ni licenciement, ce troisième mode de rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié, demandeur à l'instance, n'est néanmoins pas sous la maîtrise de ce dernier, mais est placé sous le contrôle du juge. Sur le fondement de l'article L.1231-1 du Code du travail et de l'article 1184 du Code civil, comme fondement commun aux contrats, cette voie reste néanmoins fermée à l'initiative de l'employeur, qui dispose de la voie du licenciement, le risque étant pour l'employeur que l'engagement d'une telle demande, nécessairement irrégulière, est de nature à permettre une prise d'acte de rupture au bénéfice du salarié, emportant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse¹. Si « prise d'acte » et demande en résiliation judiciaire ne se confondent pas², elles n'en demeurent pas relativement proches. La demande en résiliation judiciaire faite au juge par le salarié vise à mettre en exergue des manquements imputables à l'employeur, qui ne produiront leurs effets juridiques qu'au moment de la décision du juge, sans altérer l'existence et la poursuite du contrat jusqu'à lors. Le contrat ne cesse pas immédiatement dès la demande, contrairement à la démission ou à la prise d'acte. Le salarié reste ici tenu à l'exécution du contrat en cours qu'il estime, nécessairement, non respecté par son employeur. C'est au juge qu'appartiennent la décision de rupture et celle des conséquences pécuniaires éventuelles. Or la Cour d'appel, en confirmant le jugement de première instance en ce qu'il a rejeté les demandes portant sur les indemnités de rupture et la remise d'un certificat de travail, et en ajoutant que l'employeur n'a pas procédé au licenciement et que la salariée n'a pas démissionné, ne prononce pas la résiliation judiciaire du contrat de travail, laissant ainsi ce contrat courir et la relation de travail perdurer. Renvoyées à leurs situations contractuelles, il appartient dès lors aux parties, soit de procéder au licenciement pour l'employeur, soit, pour le salarié, de démissionner ou, plus probablement, de prendre acte de la rupture.

¹ Soc. 5 juillet 2005, n°03-45058, *Bull. Civ. V*, n°232.

² Soc. 22 février 2006, n°03-47639, *Bull. Civ. V*, n°81.