

**Note sous Cour d'appel de Saint-Denis de La Réunion,  
27 septembre 2011, RG numéro 09/01981, RG numéro  
10/00169 et RG numéro 10/00170**

Olivier Serge Bénard

► **To cite this version:**

Olivier Serge Bénard. Note sous Cour d'appel de Saint-Denis de La Réunion, 27 septembre 2011, RG numéro 09/01981, RG numéro 10/00169 et RG numéro 10/00170. Revue juridique de l'Océan Indien, Association " Droit dans l'Océan Indien " (LexOI), 2012, pp.157-159. hal-02732770

**HAL Id: hal-02732770**

**<https://hal.univ-reunion.fr/hal-02732770>**

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, 27 septembre 2011, RG n° 09/01981

Cour d’appel de Saint-Denis de La Réunion, Chambre sociale, 27 septembre 2011, RG n° 10/00169

Cour d’appel de Saint-Denis de La Réunion, Chambre sociale, 27 septembre 2011, RG n° 10/00170

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

Lorsque le salarié exerce son droit de résilier le contrat de travail, il matérialise sa volonté propre et personnelle de mettre un terme au contrat à durée indéterminée. Dans la perspective où cette manifestation de la volonté propre du salarié serait contrariée par le comportement de l’employeur, il ne s’agit dès lors plus d’une démission régulièrement acceptée du fait du caractère équivoque qui en découlerait. Le comportement de l’employeur à l’origine de la contrariété qui pousse le salarié à la démission est susceptible d’emporter l’équivoque neutralisant une démission régulière, dès lors que cette contrariété s’exerce dans une mesure contraire aux lois et règlements. Il importe donc de vérifier les motifs de perturbation dans une démission, ce qui influe non seulement sur l’existence de la rupture, mais aussi et surtout sur ses effets juridiques. La voie de la contestation par le salarié d’une démission préalablement formulée est, ainsi, susceptible de déboucher sur une requalification de la rupture.

Il apparaît tout d’abord que la démission étant un acte juridique unilatéral manifestant la volonté du salarié de rompre son contrat de travail s’analyse au regard des règles en matière de formation des actes juridiques, faisant une place essentielle en matière de validité à l’effectivité et à l’intégrité du consentement de son auteur. De même qu’il a été jugé qu’une démission ne saurait être valable si au moment où elle est formulée le salarié connaissait une période d’altération mentale<sup>1</sup>, elle ne saurait également être valable si le consentement du salarié n’a pas été exprimé librement. Le consentement peut aussi bien être vicié par une violence physique que morale<sup>2</sup>. Sur le lieu de travail, cette violence morale trouve son application à travers essentiellement le harcèlement moral. C’est ainsi que la Cour d’appel de Saint-Denis a, dans l’arrêt n° 09/01981, requalifié une démission en licenciement sans cause réelle et sérieuse, constatant les faits reprochés à

---

<sup>1</sup> Soc. 26 septembre 2006, n°06-40752.

<sup>2</sup> Soc. 13 novembre 1986, n°84-41013, *Bull. Civ. V*, n°520.

l'employeur de nature à caractériser un harcèlement moral. Dans les faits, après avoir été embauché par la SARL BIOTOP en qualité de technicien SAV en contrat à durée indéterminée le 15 juillet 1993, M. R notifiait sa démission à la SARL DISTRILAB, filiale de la holding SIHOU au même titre que la SARL BIOTOP, à laquelle le salarié a été informé de son rattachement le 25 août 2006, s'estimant victime d'agissements constitutifs de harcèlement moral de la part de son employeur. Il assortissait sa lettre de démission de l'ensemble des griefs qu'il établissait à l'encontre de son employeur (dégradation des conditions de travail). Le 4 avril 2009, M. R saisissait le conseil des prud'hommes à l'effet de faire reconnaître le harcèlement moral auquel il aurait été confronté et de faire requalifier sa démission en licenciement sans cause réelle et sérieuse, la charge de la preuve de la réalité et du sérieux des faits invoqués au soutien de sa lettre de démission incombant au salarié. Pour retenir la violence morale, la Cour d'appel s'attache à retenir qu'au cours des treize années passées au service de son employeur, M. R a donné entière satisfaction sans qu'aucun incident ne se produise, et que l'employeur ait attendu pour reprocher une perte d'efficacité observée deux ans auparavant. Elle relève que la relation de travail s'est dégradée et que cela justifie les questions que le salarié était en mesure de se poser concernant son avenir au sein de la société. La cour d'appel relève par ailleurs que la dégradation de la relation de travail s'est accentuée par une mise à pied inappropriée, suivie d'une période d'arrêts de travail faisant mention d'état dépressif réactionnel. L'aboutissement fut la démission de M. R. La cour, après avoir admis que les faits invoqués caractérisent une situation de harcèlement moral, estime que le consentement du salarié à sa démission s'en trouve vicié par violence morale émanant de l'employeur, peu importe que celui-ci ait l'intention de mettre un terme au contrat de travail le liant au salarié. Le seul fait d'avoir exercé une violence morale sur le salarié, à l'origine de sa démission, suffit à neutraliser cette qualification pour en faire produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, peu importe le fait que l'employeur ait voulu rompre le contrat, dès lors que, d'effet immédiat, la rupture a d'ores et déjà été consommée par la lettre de démission.

Cet alignement de la Cour d'appel sur une jurisprudence relativement constante de la Cour de cassation s'explique assez facilement dès lors que l'on sait qu'un consentement peut être vicié. Cependant, il n'en demeure pas moins critiquable dans la mesure où le salarié dispose d'autres moyens pour se libérer d'un contrat de travail qu'il considère comme étant devenu toxique à son égard. À cet égard, peut-on véritablement évoquer un vice du consentement, lorsque les faits invoqués à l'encontre de l'employeur n'ont pas eu pour objectif de pousser le salarié à la démission ni, d'une manière générale, de rompre la relation de travail ? Si l'objectif était de pousser à la démission, la situation aurait été plus simple, encore faudrait-il pouvoir prouver cet objectif litigieux. Mais lorsque l'employeur n'envisage pas de rompre la relation de travail, le fondement du vice du consentement à l'acte unilatéral de démission est critiquable. La démission s'apprécie au moment où elle est formulée, compte tenu du contexte, des

circonstances et des modalités à partir desquels elle a été donnée. Une démission peut avoir été donnée tout à fait librement, avec ou sans reproches à l'égard de l'employeur, notamment lorsque cette démission a été formulée de manière claire et non équivoque. Si le salarié entendait imputer la rupture du contrat de travail à l'employeur à raison de son comportement fautif et de ses manquements, il dispose désormais à cet égard de la « prise d'acte » à effet immédiat comme la démission, ou de la demande en résiliation judiciaire à effet différé si elle est retenue. Cette situation faisant apparaître une démission clairement formulée et non équivoque, fut-elle provoquée par le comportement fautif de l'employeur, accorde au salarié une option favorable de plus, dont ne dispose pas l'employeur, alors que ce même salarié avait à sa disposition d'autres modes de rupture adaptés. Ne se serait-il pas rendu « coupable » d'un empressement, alors même que, selon l'adage « nul n'est censé ignorer la loi », il disposait d'outils juridiques adaptés et prévus à cet effet ?

À l'occasion des deux affaires suivantes, arrêt n° 10/00169 et arrêt n° 10/00170, la Cour d'appel de Saint-Denis, est également face à deux démissions formulées clairement, pour lesquelles les salariés en cause demandent la requalification en licenciement imputable à l'employeur, nécessairement un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Dans ces deux affaires, si les salariés en cause sont différents, l'employeur est le même et les faits similaires. Les salariés, M. V. et M. D. ont tout d'abord fait l'objet d'une dénonciation calomnieuse de la part d'une collègue prise en flagrant délit de vol dans l'entreprise. L'enquête de gendarmerie n'étant pas imputable à l'employeur, les mesures entreprises par les forces de l'ordre à l'égard desdits salariés ne relèvent pas de la responsabilité de l'employeur. À la suite de ces faits, les salariés démissionnaires adressent un courrier de démission dans lequel ils invoquent également la suspicion concernant la suppression de leurs postes. L'employeur, après réception des courriers de démission, invite lesdits salariés à y réfléchir encore, dès lors qu'il n'avait pris aucune décision de suppression de postes et informant qu'une telle décision de réorganisation emportant des licenciements économiques ne pouvait intervenir qu'après l'échec de tentatives de reclassement et que ces éventuelles procédures de licenciements économiques leur fourniraient une meilleure protection de leurs droits sociaux qu'une démission. Par deux autres courriers, les salariés se maintiennent, en confirmant leur démission. La Cour d'appel relève dès lors que si l'éventualité d'un licenciement économique est déstabilisante pour un salarié, il n'est, dès lors, pas permis de reprocher à l'employeur de rechercher des moyens légaux et légitimes à mettre en œuvre pour assurer la pérennité de l'entreprise. Aucun fait fautif n'étant ainsi imputable à l'employeur, les demandes en requalification de démission clairement formulée et sans équivoque ne sauraient aboutir.