

**Note sous Cour d'appel de Saint-Denis de La Réunion,
27 septembre 2011, RG numéro 09/00427**

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 09/00427. Revue juridique de l'Océan Indien, Association " Droit dans l'Océan Indien " (LexOI), 2012, pp.160-162. hal-02732771

HAL Id: hal-02732771

<https://hal.univ-reunion.fr/hal-02732771>

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° 09/00427

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

Par contrat à durée indéterminée en date du 1^{er} avril 2005, la SARL MACOM embauchait M. S. en qualité de « merchandiser » (garçon de rayon), à temps partiel et variable, moyennant un salaire mensuel brut sur la base du SMIC horaire brut. Le 7 juillet 2006, une procédure de redressement judiciaire est ouverte à l'encontre de la SARL MACOM. En mars 2007, l'employeur constatait qu'à l'issue de ses congés payés annuels, M. S. ne s'est pas présenté à son poste de travail, et l'invitait à le reprendre sous peine d'être considéré comme démissionnaire. Par une requête déposée le 27 avril 2007, le salarié saisissait le conseil des prud'hommes en rappel de salaire et en requalification de son contrat de travail en temps plein. Par courrier en date de mai 2007, le salarié informait son employeur de sa prise d'acte de la rupture de son contrat de travail du fait qu'il décidait unilatéralement de diminuer fortement ses horaires de travail. Outre la question relative à la requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat à temps plein, la cour d'appel de Saint-Denis est amenée à apprécier si le comportement du salarié est en mesure de caractériser une démission dépourvue d'équivoque, comme invoqué par l'employeur, ou si la rupture du contrat de travail est au contraire imputable à l'employeur du fait de ses manquements graves. Cela pose la question de l'articulation entre la démission et la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié.

La cour d'appel admet la requalification du contrat à temps partiel en contrat à temps plein en relevant l'insécurité totale dans laquelle le salarié était laissé quant au nombre d'heures qu'il pourrait réaliser chaque mois. En effet, si le contrat de travail litigieux faisait référence à l'occupation d'un emploi « *à temps partiel et variable* » suivant « *des horaires qui lui seront communiqués à l'avance par la direction de l'entreprise, en fonction des plannings préétablis et à la demande des clients* », il ne prévoyait aucune durée effective ni de répartition hebdomadaire ni de durée minimale de travail dans le mois, ni de durée maximale. Le salarié se trouvant dès lors dans l'impossibilité totale de prévoir raisonnablement son temps de travail et ses horaires, il se trouvait de fait dans l'obligation de se tenir en permanence à disposition de son employeur. Par courrier en date du 18 janvier 2007, le salarié indiquait à son employeur l'état d'insécurité dans lequel il se trouvait, en faisant état de douze semaines consécutives travaillées et payées en frais de déplacement, représentant 151 heures mensuelles. Par courrier en date du 5 février 2007, le salarié constatait par ailleurs la décision de son employeur de réduire unilatéralement son temps de travail à 26 heures

hebdomadaires à partir de janvier 2007. À la suite de quoi, le salarié prit ses congés payés annuels du 26 février 2007 au 25 avril 2007. Compte tenu du litige opposant le salarié à son employeur dans l'exécution de son contrat de travail, ce dernier notifiait à son salarié que la non-reprise de son poste le lendemain de la fin prévue de ses congés payés ainsi que les jours suivants serait considérée comme une démission. Cependant si la démission se définit en jurisprudence par l'acte unilatéral émanant d'un salarié manifestant sa volonté claire et non équivoque de mettre fin au contrat de travail¹, bien que n'exigeant aucune formalité particulière, M. S. n'a manifesté aucunement sa volonté de mettre un terme à son contrat. Par ailleurs, le caractère non équivoque fait défaut à la qualification de sa non-prise de poste à l'échéance des congés payés en démission, dès lors qu'à cette époque le salarié avait saisi les premiers juges du litige l'opposant à son employeur sur la diminution du temps de travail décidée unilatéralement par la direction de la SARL MACOM. Le défaut de reprise de son poste de travail au 26 avril 2007 ne saurait être valablement caractériser un acte de démission dépourvu d'équivoque.

Parmi les cinq arrêts rendus par la chambre sociale de la Cour de cassation le 25 juin 2003, si certains concernaient la prise d'acte de la rupture du contrat de travail émanant du salarié, d'autres concernaient celle émanant de l'employeur. Dès lors, fut décidé dans deux de ces arrêts, que « *l'employeur qui prend l'initiative de rompre le contrat ou qui le considère comme rompu du fait du salarié doit mettre en œuvre la procédure de licenciement ; qu'à défaut, la rupture s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse* ». Au vu de cette jurisprudence, il appartenait donc à la SARL MACOM de mettre en œuvre une procédure de licenciement à l'encontre de M. S. qui n'a pas repris son poste à l'issue de ses congés payés, sous peine de se voir reprocher un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Cependant cette procédure pourrait, semble-t-il, être vouée à l'échec, dans la mesure où à l'époque du défaut de reprise de son poste par le salarié, un litige était né entre les cocontractants. Cette décision de licenciement par l'employeur aurait pu être considérée comme un acte postérieur à la prise d'acte de la rupture par le salarié à raison des faits imputés à l'employeur ; cette décision postérieure serait ainsi sans effet². Les trois autres arrêts rendus le 25 juin 2003 posaient le principe que « *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* ». M. S. reproche à son employeur de le maintenir dans une insécurité totale l'obligeant à rester en permanence à disposition, sans pouvoir raisonnablement prévoir son temps et ses horaires de travail à l'avance, reprochant de fait les manquements graves de la SARL MACOM ne respectant pas le caractère partiel du contrat de

¹ Soc. 5 novembre 1987.

² Soc. 19 janvier 2005, n°02-41.113, *assoc. Sté philanthropique*, D. 2005, IR p.312 ; soc. 19 janvier 2005, n°03-45.018, cot, D. 2005, IR p. 386.

travail, lui faisant produire les effets d'un contrat à temps plein. Si la temporalité de ces reproches, la naissance du litige opposant salarié et employeur, ainsi que le défaut de reprise de son poste à l'issue des congés payés ne permettent de retenir un acte de démission dépourvu d'équivoque, la prise d'acte par le salarié est de nature à rendre la rupture imputable à l'employeur, produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse à compter du 5 mai 2007, date d'envoi de la lettre par laquelle le salarié prenait acte de la rupture suite à la décision unilatérale de l'employeur de réduire le volume horaire de M. S.