Image not found or type unknown

La démission équivoque, requalifiée en prise d’acte.

publié le **28/11/2016**, vu **19553 fois**, Auteur : Maître Joan DRAY

Parmi les modes de rupture que connaît le code du travail, il y a la démission. C’est un acte unilatéral du salarié confirmant son intention de rompre le contrat de travail ne pose, le plus souvent, aucune difficulté, le salarié exprimant sa volonté de quitter les effectifs de l’entreprise qui l’emploie.

La démission équivoque, requalifiée en prise d’acte.

Parmi les modes de rupture que connaît le code du travail, il y a la démission. C’est un acte unilatéral du salarié confirmant son intention de rompre le contrat de travail ne pose, le plus souvent, aucune difficulté, le salarié exprimant sa volonté de quitter les effectifs de l’entreprise qui l’emploie.

La jurisprudence a affiné, au fil du temps, sa position en la matière en exigeant que la démission, même si elle ne doit pas obligatoirement être écrite, doit résulter d’une volonté clairement exprimée, sans aucune ambigüité quant à la volonté du salarié de quitter sciemment et sans contrainte son emploi.

Ainsi, la démission se distingue de la prise d’acte de rupture, acte par lequel le salarié prend l’initiative de rompre le contrat de travail aux torts de son employeur en lui imputant un certain nombre de griefs.

La prise d’acte doit, de plus, être claire en ce qu’elle est équivoque, car elle laisse planer une vraie ambigüité quant à l’imputabilité de la rupture même si c’est bel et bien le salarié qui a pris l’initiative de la rupture.

Ainsi le but de cet article est d’anticiper le risque prud’homal pour l’employeur. Notamment l’hypothèse où le salarié, qui a démissionné de façon claire dans les termes utilisés dans sa lettre de rupture, envisage, de solliciter la requalification de la démission en une rupture, en réalité, aux torts de l’employeur assimilée à un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

1. **La requalification en prise d’acte des démissions « motivées ».**

Lorsque le salarié motive sa démission par des manquements de l'employeur, la rupture s'analyse en une prise d'acte produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les griefs ou les démissions sont fondées.

On parle de démission « circonstanciée » ou « motivée » lorsque le salarié assortit sa lettre de démission d'une série de griefs à l'encontre de l'employeur.

Dès lors que le salarié fait état d'un ou de plusieurs manquements de l'employeur à ses obligations, les juges ne peuvent considérer qu'il y a manifestation claire et non équivoque de démissionner (***Cass. soc., 26 sept. 2002, n°98-45.638***), et ce quand bien même les griefs invoqués ne seraient pas fondés.

La Cour de cassation assimile la démission, assortie de griefs, à une prise d'acte : « *Lorsque un salarié démissionne en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture constitue une prise d'acte et 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* » (***Cass. soc., 15 mars 2006, n° 03-45.031***).

À cet égard, il faut préciser que les motifs énoncés dans la lettre de démission ne fixent pas les limites du litige. Le juge est donc tenu d'examiner les griefs invoqués devant lui par le salarié, même si celui-ci ne les a pas mentionnés dans la lettre (***Cass. soc., 29 juin 2005, n° 03-42.804, Bull. civ. V***).

2. **Les modalités de requalification de la démission en prise d'acte.**

Pour que la remise en cause de la démission soit accueillie, il faut que le salarié « *justifie qu'un différend antérieur ou contemporain de la démission l'avait opposé à son employeur* ***» (Cass. soc., 19 déc. 2007, no 06-42.550 P***). C'est l'exigence d'un lien de causalité entre les manquements imputés à l'employeur et l'acte de démission qu'exprime ici la Cour de cassation. Ce lien sera établi si lesdits manquements sont antérieurs ou au moins contemporains de la démission, et s'ils avaient donné lieu à une réclamation, directe ou indirecte du salarié. Il faut, d'une certaine façon, que l'employeur ait été mis en situation de « rectifier le tir ».

Il en sera ainsi lorsque la démission aura été précédée ou accompagnée :

— d'une lettre de protestation du salarié contre la suppression d'une partie de ses commissions (***Cass. soc., 9 mai 2007, no 05-42.301)*** ;

— d'un décompte, établi par le salarié dans la lettre de démission elle-même, des sommes qu'il considère lui être dues au titre d'heures supplémentaires et de repos compensateur (***Cass. soc., 9 mai 2007, no 05-40.315) ;***

— d'un signalement à l'inspecteur du travail qui avait adressé à l'employeur une lettre lui demandant de rétablir le salarié dans ses droits en matière de salaire, congés payés et repos compensateur (***Cass. soc., 9 mai 2007, no 05-41.324 et no 05-41.325***).

— d'une action en résiliation judiciaire préalablement engagée par le salarié ***(Cass. soc., 20 oct. 2015, no 14-17.473***).

Tel n'est pas le cas en revanche si le salarié, après avoir démissionné, adresse le lendemain une lettre de reproches confirmés dans un second courrier quelques jours plus tard ***(Cass. soc., 24 avr. 2013, no 11-28.398)*** : pour pouvoir établir un lien de causalité entre la démission et les griefs, il est impératif d'établir que ces griefs sont antérieurs ou contemporains à la démission.

Une fois ce lien de causalité établi, le juge examinera les griefs afin de déterminer s'ils caractérisent des manquements suffisamment graves pour entraîner la requalification en prise d'acte produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

In fine, le salarié peut remettre en cause une démission le salarié pourra se situer sur deux terrains juridiques différents.

En premier lieu, il peut solliciter l'annulation de la démission en se fondant sur un vice de son consentement (dol, erreur, violence).

Par ailleurs, il peut demander la requalification de sa démission en prise d'acte, en se fondant sur un manquement de son employeur.

Le salarié doit cependant opérer un choix entre l'un ou l'autre fondement juridique : il ne peut en effet, tout à la fois, invoquer un vice de son consentement pour obtenir la nullité de sa démission et demander à ce que sa démission soit analysée en prise d'acte en raison d'un manquement imputable à son employeur (***Cass. soc., 17 mars 2010, no 09-40.465 P***).

Vous pouvez me poser vos questions sur conseiller juridique.net: **http://www.conseil-juridique.net/joan-dray/avocat-1647.htm**

Joan DRAY

Avocat à la Cour

joanadray@gmail.com

76/78 rue Saint-Lazare

75009 PARIS

TEL: 09.54.92.33.53

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés