



Arrêt du 9 mai 2007
Pourvoi n°05-40.518
Pourvoi n° 05-41.324 et n°05-41.325
Pourvoi n°05-40.315
Pourvoi n°05-42.301

Dans le prolongement de ses arrêts du 25 juin 2003 (*Bull.*, n°s 203 et 209) selon lesquels "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", la chambre sociale a souhaité préciser l'articulation de cette jurisprudence avec celle relative à la démission.

En particulier, lorsqu'un salarié démissionne sans réserve ou "pour convenances personnelles" avant de se rétracter en raison de manquements qu'il impute à son employeur sans invoquer aucun vice de son consentement, quel doit être l'office du juge ?

Faut-il considérer que l'absence de réserve ou, mieux, l'énoncé de "raisons personnelles" traduit une volonté sans équivoque de démissionner, peu important l'existence d'éventuels manquements, fondés ou non, de l'employeur ?

Faut-il au contraire, et dans l'affirmative à quelles conditions, analyser une telle démission en une prise d'acte produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les manquements invoqués sont justifiés ?

En raison d'analyses divergentes des premiers juges, génératrices d'un contentieux conséquent devant la chambre sociale, celle-ci a décidé d'organiser une audience thématique à ce sujet.

Il fallait assurer la clarification des règles applicables à la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié tout en assurant le respect de la loyauté des relations contractuelles des parties.

C'est pourquoi, la chambre sociale rappelle d'abord la définition de la démission qui est un acte unilatéral qui ne peut résulter que d'une manifestation de volonté claire et non équivoque.

Elle précise ensuite l'office du juge à qui il appartient de vérifier la réalité de cette volonté non équivoque de démissionner ; et ce caractère équivoque ne pouvant lui-même résulter que de circonstances antérieures ou contemporaines de la démission, ce n'est que si de telles circonstances sont caractérisées que le juge devra analyser cette démission, eut-elle été donnée sans réserve, en une prise d'acte de la rupture ayant 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.

Ces quatre arrêts illustrent bien quelles circonstances antérieures ou concomitantes de la démission entachent celle-ci d'équivoque. Ainsi, une contestation tardive du salarié qui ne demande la "requalification" de sa démission en licenciement que plus de 17 mois après celle-ci, n'est pas une circonstance permettant de retenir l'équivoque de la démission à la date où elle a été donnée (1ère espèce Société Citemord C/ M. X..., pourvoi n° 05-40.518).

En revanche, la volonté claire et non équivoque de démissionner n'est pas caractérisée en cas de contentieux signalé à l'inspecteur du travail (2ème espèce Société Janier C/ MM. X... et autre, pourvoi n° 05-41.324 et 05-41.325) ou de présence dans la lettre de démission elle-même d'une réclamation salariale (3ème espèce, Société Lacour C/ M. X..., pourvoi n° 05-40.315) ou encore de rétractation rapide du salarié invoquant des impayés de salaire (4ème espèce, Société Kent C/ M. X..., pourvoi n° 05-42.301).