

LA FIN DE L'« AUTOLICENCIEMENT »

Décision de la Cour de cassation

Cour de cassation – Chambre sociale

Décisions n°01-42-335, n°01-43-578, n°01-42-679, 01-40-235, n°01.41-150

Arrêts n°1780, n°1782, n°1783, n°1784, n°1786, du 25 juin 2003

Par cinq arrêts du 25 juin 2003, la Cour de cassation clarifie et modifie le régime des « prises d'acte d'une rupture » du contrat de travail par l'employeur ou par le salarié, ce qui devrait mettre un terme aux pratiques d'« autolicensing ».

I. FIN DE L'ARRÊT MOCKA

La Cour de cassation revient sur la jurisprudence issue de l'arrêt du 26 septembre 2002 (Arrêt Mocka) qui considérait qu'une « *démission n'était pas caractérisée lorsque le salarié prenait acte de la rupture de son contrat en reprochant à l'employeur de ne pas avoir respecté ses obligations même si, en définitive, les griefs invoqués n'étaient pas fondés* ». Cet arrêt permettait donc au salarié d'imputer la rupture du contrat de travail à l'employeur et d'obtenir une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, quand bien même, le salarié n'avait aucun grief à l'encontre de l'employeur. Devant le tollé provoqué par ledit arrêt, la Cour de cassation s'est positionnée clairement au travers des 5 arrêts susmentionnés.

II. RÉGIME DES PRISES D'ACTE DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

a) Par l'employeur

L'employeur qui prend l'initiative de rompre le contrat de travail ou qui le considère comme rompu du fait du salarié doit mettre en œuvre la procédure de licenciement. A défaut, la rupture s'analyse en un licenciement sans cause réelle ni sérieuse.

b) Par le salarié

Dans l'hypothèse où c'est le salarié qui prend acte de la rupture en raison de faits qu'il reproche à son employeur, la Cour revient donc sur la jurisprudence « Mocka » en décidant que cette rupture produit les effets, soit d'un licenciement sans cause réelle ni sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit dans le cas contraire d'une démission. Le salarié victime d'une démission « forcée », qui souhaite arrêter le travail et saisir la juridiction prud'homale, devra disposer d'éléments de preuve suffisant pour caractériser la faute de l'employeur.

Dans le premier cas, le juge est tenu de constater l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement, sans avoir à rechercher si les faits reprochés aux salariés sont ou non fondés ; dans l'autre, il recouvre son pouvoir souverain d'appréciation.

III. DÉCISIONS DE LA COUR DE CASSATION

1. Arrêt n° 1780 du 25 juin 2003, Décision N°01-42.335, Cour de cassation - Chambre sociale - Rejet

Le représentant d'une société constate le refus persistant de son employeur de lui donner une explication sur les graves anomalies fortuitement suspectées par lui, à savoir la surfacturation des marchandises importées et une fraude à la TVA. Le salarié indique à son employeur que faute de lui fournir les garanties nécessaires sur la régularité des opérations réalisées, il le place dans l'impossibilité de poursuivre sa collaboration, provoquant, de la sorte, la rupture de son contrat de travail. Pour le salarié, la rupture s'analyse en un licenciement lorsque l'employeur, par son fait, a rendu impossible pour le salarié la poursuite du contrat de travail et l'a contraint à démissionner.

La Haute cour en décide autrement, dans la mesure où les faits invoqués ne sont pas établis, il s'agit d'une démission. « *Mais attendu 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. Et attendu que la cour d'appel, qui a constaté que les faits invoqués par le salarié dans sa lettre de rupture du contrat de travail n'étaient pas établis, a légalement justifié sa décision* ».

2. Arrêt n° 1784 du 25 juin 2003, Décision N°01-41.150, Cour de cassation - Chambre sociale - Rejet

Une société notifie à un de ses salariés qu'elle le considère comme démissionnaire du fait de son refus de suivre l'entreprise sur le nouveau lieu de son activité qui se situe dans le même secteur géographique. Par ailleurs l'employeur considère que le refus par le salarié de continuer le travail après un changement dans ses conditions de travail constitue une faute grave. Le salarié estime alors que le contrat est rompu du fait de l'employeur saisis la juridiction prud'homale d'une demande tendant, notamment, au paiement d'indemnités pour un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Précisant sa jurisprudence, la cour rappelle que l'employeur qui prend l'initiative de rompre un contrat de travail effectue un licenciement, à défaut, il s'agit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse : « *Mais attendu que l'employeur qui prend l'initiative de rompre le contrat de travail 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 ; Et attendu que la cour d'appel, qui a constaté que l'employeur avait pris acte de la rupture en considérant le salarié comme démissionnaire, a exacte-*

ment décidé, sans avoir à rechercher si les faits reprochés à ce dernier étaient ou non fondés, que la rupture était constitutive d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que le moyen n'est pas fondé.

L'employeur ne peut donc prendre acte d'un refus du salarié de nouvelles conditions de travail pour le considérer comme démissionnaire, il doit le licencier.

3. Arrêt n° 1783 du 25 juin 2003 – Décision N° 01-43.578, Cour de cassation - Chambre sociale - Rejet

Demandeur(s) à la cassation : Mme X..

Défendeur(s) à la cassation : Société Ecoles de danse Gérard Louas

Sur le moyen unique :

Attendu que, selon l'arrêt attaqué (Paris, 22 mai 2001), Mme X..., qui était employée depuis le 8 septembre 1997 par la société Ecoles de danse Gérard Louas en qualité de directrice d'exploitation, a pris acte de la rupture de son contrat de travail du fait de son employeur par courrier signifié le 20 août 1998 ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de paiement d'indemnités de rupture et de dommages intérêts pour non-respect de la procédure de licenciement et licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt infirmatif critiqué de l'avoir déboutée de sa demande alors, selon le moyen, « *que la démission ne se présume pas et doit être dépourvue d'équivoque ; que ne constitue pas une démission l'acte par lequel le salarié déclare prendre acte de la rupture du contrat en raison du comportement de l'employeur, peu important que ce comportement soit ensuite ou non établi ; qu'en effet l'employeur qui entend contester les fautes qui lui sont imputées ne peut, dès lors qu'il ne se trouve pas saisi d'une démission claire donnée en connaissance de cause, se dispenser de suivre la procédure de licenciement, fût-ce pour faute tenant au caractère infondé des griefs adressés ; que la cour d'appel ne pouvait dispenser l'employeur de l'observation de cette procédure sans violer les articles 1134 du Code civil et L. 122-4 et L. 122-14-3 du Code du travail.* ».

Mais attendu 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.

Et attendu que la cour d'appel qui a constaté que les griefs invoqués par la salariée dans sa lettre n'étaient pas établis a ainsi légalement justifié sa décision.

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

4. Arrêt n° 1786 du 25 juin 2003 – Décision N°01-40.235, Cour de cassation - Chambre sociale - Cassation partielle partiel- lement sans renvoi

Demandeur(s) à la cassation : M. X...

Défendeur(s) à la cassation : Société Vico SA

Sur le premier moyen :

Vu les articles L. 122-4, L. 122-14 et L. 122-14-3 du Code du travail ;

Attendu que l'employeur qui prend l'initiative de rompre le contrat de travail, 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 ;

Attendu que M. X... est entré au service de la société Vico le 25 février 1975 ; qu'en 1996, alors qu'il était directeur des ventes, il a refusé de changer de fonctions et de devenir directeur de clientèle, estimant qu'il subirait une perte de responsabilité ; que, par lettre du 20 août 1996, la société Vico a, en raison de ce refus, pris acte de la démission de l'intéressé, pour convenance personnelle ; que M. X... a saisi la juridiction prud'homale d'une demande fondée sur un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que la cour d'appel a estimé que la rupture s'analysait en un licenciement, lequel procédait d'une cause réelle et sérieuse, dès lors que, le contrat de travail n'avait pas été modifié et que le salarié avait commis une faute en refusant un simple changement de ses conditions de travail ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'en l'absence de procédure de licenciement, la rupture par l'employeur était constitutive d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, sans que le juge ait à rechercher si les faits, reprochés aux salariés étaient ou non fondés, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et attendu qu'il n'y a pas lieu à renvoi du chef du licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour de cassation pouvant donner au litige sur ce point la solution appropriée par application de l'article 627, alinéa 2 du nouveau Code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en sa disposition rejetant la demande d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt rendu le 14 novembre 2000, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;

Dit n'y avoir lieu à renvoi du chef du licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Dit que le licenciement de M. X... est sans cause réelle et sérieuse ;

Renvoie la cause et les parties devant la cour d'appel de Paris, mais seulement pour qu'elle statue sur la réparation du préjudice subi par M. X... du fait de son licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

**5. Arrêt n° 1782 du 25 juin 2003 – Décision N°01-42.679,
Cour de cassation - Chambre sociale - Cassation**

Demandeur(s) à la cassation : société Technoram SARL

Défendeur(s) à la cassation : M. X...

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 122-4, L. 122-13 et L. 122-14-3 du Code du travail ;

Attendu 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 ;

Attendu que M. X..., qui avait été embauché le 1^{er} février 1996 par la société Technoram en qualité de cadre commercial, a pris acte le 10 novembre 1998 de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande tendant notamment au paiement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que pour condamner l'employeur à payer diverses indemnités au titre de la rupture, l'arrêt attaqué relève que la démission ne se présumant pas, la rupture du contrat de travail par le salarié motivée par des fautes qu'il impute à l'employeur ne caractérise pas une volonté claire et non équivoque de démissionner, peu important le caractère réel ou non des fautes ainsi alléguées, et ne peut donc s'analyser qu'en un licenciement réputé sans cause réelle et sérieuse ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 7 mars 2001, entre les parties, par la cour d'appel de Nancy ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Metz.