

// le dossier
jurisprudence hebdoPrise d'acte de la rupture
d'un CDD : quels effets ?

Cass. soc., 3 juin 2020, n° 18-13.628 PB

AVIS de l'avocat général

La Cour de cassation a jugé, le 3 juin 2020, que la rupture d'un CDD à l'initiative du salarié invoquant des manquements de l'employeur ne peut pas, à proprement parler, être qualifiée de prise d'acte. L'arrêt a toutefois fait produire des effets juridiques à la lettre de « prise d'acte » du salarié : celle-ci emporte rupture immédiate du CDD si une faute grave est imputée à l'employeur (v. le dossier jurisprudence hebdo n° 114/2020 du 23 juin 2020).

Nous publions l'avis d'Anne-Marie Grivel, avocate générale à la Cour de cassation, présenté à l'occasion de cette affaire.

M. X, qui avait été engagé le 25 mai 2011 par contrat à durée déterminée par l'association Nancy Volley Ball en qualité d'entraîneur-joueur, a saisi le 21 mars 2013 la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation de son contrat de travail puis a signé le 17 mai 2013 un contrat de travail avec un autre club avant d'adresser à son employeur une lettre de prise d'acte de la rupture le 27 mai 2013. Ces éléments de fait et notamment les dates sont essentiels pour comprendre le moyen.

Par jugement du 3 février 2015, le conseil de prud'hommes de Nancy, estimant « qu'en l'absence de faits suffisamment graves pour justifier la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur, cette rupture produit les effets d'une démission », a débouté l'intéressé de sa demande. L'arrêt infirmatif attaqué de la cour d'appel de Nancy, retenant au contraire le caractère de gravité des manquements reprochés par le salarié au Club Nancy Volley Ball et considérant que s'il avait effectivement signé un contrat de travail avec un autre club avant de prendre acte de la rupture, lesdits manquements étaient bien antérieurs à son engagement lequel ne constituait pas un manquement grave de sa part, a fait droit à sa demande indemnitaire.

C'est dans ces conditions que le moyen unique du pourvoi de l'employeur vient reprocher à la cour d'appel de ne pas avoir tiré les conséquences légales de ses constatations en considérant que le contrat avait été rompu par la prise d'acte, après avoir relevé que le salarié avait signé antérieurement un contrat de travail avec un autre employeur, ce qui devait s'analyser en une démission rendant la prise d'acte inopérante (1^{re} branche), et de se prononcer

par des motifs inopérants puisqu'il importait peu que le comportement du salarié n'ait pas revêtu un caractère de gravité (2^{de} branche).

La question essentielle posée par le moyen est donc de savoir si le nouvel engagement du salarié au profit d'un autre employeur devait être qualifié de démission, démission illicite dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, comme l'avait soutenu l'employeur, puisque l'article L. 1243-1 du Code du travail visé au moyen dispose que « sauf accord des parties, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail. »

Notons que si l'employeur a bien soutenu dans ses conclusions d'appel (page 12) qu'il résultait de l'engagement de l'intéressé auprès d'un autre club qu'il avait « unilatéralement rompu le contrat à durée déterminée qui l'unissait au club de Nancy Volley » et que l'on n'était « dans aucun des cas visés par les dispositions impératives du Code du travail » sur la rupture du contrat à durée déterminée, telle n'était pas sa position au moment des faits puisque, ainsi qu'il est d'ailleurs rappelé dans le mémoire ampliatif (page 3) « l'association Nancy Volley Ball l'a alors justement mis en demeure de reprendre ses fonctions, le contrat de travail n'ayant pas été rompu ».

► SUR L'ANALYSE DE LA NOUVELLE
EMBAUCHE

S'agissant de l'analyse de cette nouvelle embauche, on sait que selon la jurisprudence ancienne et constante de la chambre, la démission ne se présume pas

et ne peut résulter que de la volonté claire et non équivoque du salarié de mettre fin au contrat de travail (Soc., 11 décembre 1991, n° 90-42.270, Bull. n° 573; Soc., 6 mars 1996, n° 92-44.600; Soc., 17 octobre 2012, n° 11-18.291). La chambre exerce un contrôle des motifs par lesquels les juges du fond caractérisent le caractère équivoque ou non de la démission, celle-ci pouvant résulter d'un écrit mais également du comportement du salarié, notamment quand il s'engage dans une nouvelle relation de travail incompatible avec la première. Mais le principe de liberté du travail autorisant le salarié à compléter son emploi, même à temps complet, avec un autre emploi qui ne le place pas dans une situation de dépassement des durées légales de travail autorisées, la signature d'un nouveau contrat de travail alors même que l'ancien n'a pas été rompu formellement ne suffit donc pas à caractériser en soi cette volonté non équivoque de démissionner, tout étant affaire de circonstances et d'attitude tant du salarié que de l'employeur.

C'est ainsi que s'agissant de l'embauche par un nouvel employeur, ont été retenues comme l'expression d'une manifestation claire et non équivoque de la volonté de démissionner les situations suivantes :

– Soc., 4 mars 2003, n° 00-46.785 : « Attendu, ensuite, que la cour d'appel a constaté que, malgré les demandes réitérées à trois reprises par son employeur et sans faire connaître les raisons de son refus, la salariée n'avait pas repris son travail et avait été embauchée par un autre employeur; qu'au vu de ces éléments, elle a pu décider que la salariée avait manifesté une volonté claire et non équivoque de démissionner » ;

– Soc., 2 décembre 2003, n° 01-45.551 : « Mais attendu que la cour d'appel, qui a constaté qu'avant la décision du tribunal de commerce adoptant le plan de cession proposé par l'administrateur judiciaire et ordonnant le licenciement des salariés non repris, (l'intéressé) s'était embarqué sur un autre bateau de pêche sans qu'il justifie y avoir été contraint par l'employeur et qui a fait ressortir que celui-ci n'avait pas manqué à ses obligations, a pu décider que le salarié avait ainsi manifesté une volonté claire et non équivoque de démissionner » ;

– Soc., 10 mars 2004, n° 02-40.652 : « qu'ayant constaté d'une part, que (le salarié) avait quitté le chantier le 29 novembre 1996 pour ne plus y réparer et ce, malgré l'invitation de l'employeur à reprendre le travail le 6 janvier 1997, lors de la reprise du chantier fermé durant les fêtes de fin d'année, que, d'autre part, il s'était dès le 23 novembre 1996 inscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'Assédic, la cour d'appel a pu décider que le salarié, de par son comportement, avait manifesté une volonté claire et non équivoque de démissionner » ;

– Soc., 13 février 2013, n° 11-26.556 : « Attendu que pour dire la rupture imputable à l'employeur et le condamner au paiement d'une indemnité en application de l'article L. 1243 I du Code du travail, l'arrêt retient que si le joueur ne s'est plus présenté aux entraînements lors de la reprise de la saison 2004-2005, force est de constater que l'employeur, qui disposait de l'adresse du joueur, ne lui a pas envoyé de mise en demeure et n'a pas davantage engagé de procédure disciplinaire, incluant le cas échéant une mesure de licenciement pour faute grave, de sorte que le défaut de paiement de la rémunération, à compter du 30 août 2004, ne trouve pas sa cause dans le comportement du salarié que l'employeur n'a pas considéré comme fautif; que le contrat de travail n'a pas été suspendu; qu'il n'est pas prétendu que le non-paiement du salaire résulterait d'une impossibilité procédant d'une force majeure; que dans ces conditions, aucune circonstance de fait ne vient légitimer

le défaut de paiement de la rémunération; que cette carence constitue une faute grave justifiant la rupture du contrat de travail; Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que le salaire est la contrepartie du travail, sans rechercher si le joueur était resté à la disposition du club de basket, la cour d'appel a privé sa décision de base légale » ;

– Soc., 21 mai 2014, n° 13-11.396 : « (...) la cour d'appel, qui a relevé que le salarié avait quitté la société Knauf Est ainsi que le prouvait un certificat de travail du 17 juillet 2000, avait soldé tous ses congés et droits à participation avec son employeur en France, et s'était engagé au sein de la société Knauf polystyrène en vertu d'un contrat à durée indéterminée, a pu décider qu'il avait manifesté une volonté claire et non équivoque de démissionner » ;

– Soc., 5 novembre 2014, n° 13-21.639 : « qu'ayant relevé que le salarié ne s'était pas manifesté auprès de son employeur pour reprendre son travail dès la levée de son contrôle judiciaire, que celui-ci ignorait, et qu'il avait continué à travailler chez un autre employeur, la cour d'appel a pu en déduire qu'il avait manifesté une volonté claire et non équivoque de démissionner » ;

– Soc., 14 février 2018, n° 16-14.273 : « qu'ayant relevé (...) que le salarié avait refusé une promotion interne puis annoncé son intention de rompre le contrat de travail en faisant part de sa volonté ferme et définitive de quitter l'entreprise, qu'il avait ensuite remis à la société une attestation de son nouvel employeur confirmant son engagement à compter du 1^{er} avril 2010, que s'il avait manifesté son désir de bénéficier du plan de sauvegarde de l'emploi, l'intéressé n'avait jamais eu la volonté d'intégrer ce dispositif et qu'il avait maintenu sa décision de quitter l'entreprise pour rejoindre effectivement son nouvel emploi, la cour d'appel a pu en déduire, sans violer le principe de la contradiction, que le salarié avait manifesté la volonté claire et non équivoque de démissionner » ;

– Soc., 28 novembre 2018, n° 17-21.874 : « qu'ayant relevé qu'il ressortait du détail des services du marin que celui-ci avait été embarqué dès le 1^{er} avril 2007 sur le navire d'un autre armement et que la demande de délivrance de bulletins de paie pour la totalité de la relation contractuelle visait le terme du 31 décembre 2006, la cour d'appel, en l'état de l'absence d'allégation d'une contrainte exercée par l'employeur, a pu en déduire qu'en travaillant pour le compte d'un autre employeur pour la campagne de pêche suivante, le salarié avait manifesté une volonté claire et non équivoque de rompre le contrat à durée indéterminée ».

Ainsi, si la démission n'a pas besoin d'être notifiée formellement et explicitement, il résulte de ces arrêts que pour être retenu comme manifestation d'une volonté claire et non équivoque de démissionner, l'engagement du salarié par un nouvel employeur doit être accompagné d'autres éléments émanant de l'intéressé, en premier lieu bien sûr la non reprise de son travail, qui, en l'absence de grief à reprocher à l'employeur ou de non-réponse aux mises en demeure de reprendre le travail, peut suffire.

À l'inverse, une nouvelle embauche n'a pas été retenue comme élément permettant de caractériser une manifestation claire et non équivoque de la volonté de démissionner dans les circonstances suivantes :

– Soc., 9 mai 2019, n° 18-12.545 : « Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que le salarié avait recherché un autre emploi lorsque son employeur avait cessé de lui verser son salaire du mois de septembre 2013 et avait perdu le chantier sur lequel était affecté l'intéressé, la cour d'appel, qui n'a pas caractérisé la volonté claire et non équivoque du salarié de démissionner, a violé les textes susvisés » ;

//////////
– Soc., 9 avril 2015, n° 14-10.542: « qu'ayant fait ressortir par motifs propres et adoptés l'existence de circonstances contemporaines de la démission rendant celle-ci équivoque par suite de l'absence de paiement intégral du salaire à compter d'avril 2009, la cour d'appel a légalement justifié sa décision »;

– Soc., 3 mai 2012, n° 10-24.078: « Attendu que (l'intéressée), engagée en qualité de serveuse le 2 septembre 2003, en arrêt pour maladie du 3 au 19 septembre 2004, n'est plus revenue travailler à compter de cette date; que la salariée a reçu un avertissement le 5 octobre 2004 en raison de son absence injustifiée; qu'ayant été engagée par un autre employeur à compter du 19 novembre 2004, elle a cependant indiqué à la société, par lettre du 10 janvier 2005, qu'elle se tenait toujours à sa disposition; que la société lui a à nouveau reproché ses absences par lettre du 15 janvier 2005; que la salariée, déclarée inapte par le médecin du travail, a été licenciée par lettre du 26 juillet 2005; Attendu que, pour décider que la salariée avait rompu le contrat de travail par une démission le 19 novembre 2004 et la débouter de ses demandes au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient qu'elle a été engagée à compter du 19 septembre 2004, jour de la reprise de son travail après son arrêt pour maladie, par un autre employeur par contrats à durée déterminée en qualité de serveuse et d'employée polyvalente; qu'elle n'est plus revenue travailler auprès de son employeur initial, malgré un avertissement du 5 octobre 2004 pour absence injustifiée; que ses nouveaux horaires de travail auprès de son nouvel employeur pour une durée mensuelle de 40 à 71 heures par mois entre décembre 2004 et janvier 2005 étaient incompatibles avec la poursuite de son contrat de travail le liant à la société; que la salariée n'a pu remettre en cause sa démission par la lettre du 10 janvier 2005; Qu'en statuant ainsi, alors qu'il ne résultait pas de ses constatations que la salariée avait manifesté une volonté claire et non équivoque de démissionner, ce dont il résultait qu'elle devait apprécier si le licenciement du 26 juillet 2005 était fondé sur une cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a violé les textes susvisés »;

– Soc., 13 avril 2005, n° 03-42.467, Bull. n° 136: « Ne manifeste pas une volonté claire et non équivoque de démissionner un salarié qui, ayant recherché un autre emploi lorsque l'entreprise qui l'employait avait été mise en liquidation, a été embauché avant de recevoir une lettre de licenciement du liquidateur »;

– Soc., 3 décembre 2003, n° 01-43.584: « Attendu que le salarié a été embauché, en qualité de cuisinier, suivant un contrat à durée déterminée de douze mois à compter du 1^{er} janvier 1996; qu'à son retour d'un arrêt de travail consécutif à un accident du travail, l'employeur lui a proposé une nouvelle affectation, qu'il a refusée, comme employé de cuisine et de salle avec maintien de son salaire; qu'après une lettre recommandée avec accusé de réception du 26 juillet 1996 de son employeur lui enjoignant de revenir travailler, il a persisté dans son refus; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir des dommages intérêts pour rupture abusive; Attendu que, pour débouter le salarié de ses demandes, la cour d'appel a retenu qu'il avait maintenu son refus de reprendre son travail, malgré les relances de son employeur, qu'il avait ainsi manifesté une volonté non équivoque de démissionner, ce d'autant qu'il avait déjà trouvé un autre emploi, et que la rupture des relations contractuelles lui était donc exclusivement imputable; Qu'en statuant ainsi, alors qu'il ne résultait pas des circonstances de la rupture une volonté claire et non équivoque de rompre le contrat de travail, la cour d'appel a violé le texte susvisé »;

– Soc., 30 janvier 2002, n° 99-45.934: « Attendu que pour le débouter de ses demandes en paiement de dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et inobservation de la procédure de licenciement ainsi que d'une indemnité compensatrice de préavis, la cour d'appel énonce que les actes du salarié, qui a cessé de sa propre initiative son travail, n'a pas reparu dans l'entreprise sans donner de ses nouvelles et a dans le même temps travaillé pour un autre employeur, constituent des présomptions graves, précises et non équivoques de sa volonté de rompre le contrat de travail le liant à la société OTA; Qu'en statuant ainsi, alors qu'il ne résultait pas de ses constatations que le salarié avait manifesté une volonté claire et non équivoque de démissionner, la cour d'appel a violé les textes susvisés »;

– Soc., 11 juillet 2000, n° 98-41.262: « (...) qu'à la suite du litige qui opposait les parties sur l'exécution du contrat de travail, le salarié avait, dès le 8 février 1993, saisi le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes d'une demande tendant notamment à obtenir paiement de dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse; Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'en l'état de cette constatation, l'absence de reprise du travail à l'issue d'un arrêt pour maladie et l'embauche du salarié chez un nouvel employeur ne permettaient pas de caractériser une volonté claire et non équivoque de démissionner et que la prise d'acte par l'employeur d'une démission qui n'était pas réelle s'analysait en un licenciement dont il lui appartenait de rechercher s'il procédait d'une cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a violé le texte susvisé ».

On se rappelle que, par ailleurs, selon une jurisprudence constante, lorsqu'une démission a été donnée sans réserves, elle ne peut être remise en cause par le salarié qui n'invoque pas de vice du consentement que pour autant qu'il résulte de circonstances antérieures ou contemporaines qu'elle était équivoque. Et dans ce cas, elle n'est pas requalifiée en licenciement mais en prise d'acte qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits ou manquements de l'employeur invoqués la justifiaient ou dans le cas contraire d'une démission (Soc., 9 mai 2007, n° 05-40.518, Bull. n° 70; Soc., 13 février 2013, n° 11-13.226). On voit donc que ces « circonstances antérieures ou contemporaines à la démission » peuvent servir à qualifier ou requalifier celle-ci qu'elle soit implicite ou explicite.

Or en l'espèce, il ressort de l'exposé des faits dans l'arrêt que le salarié, avant de se faire embaucher par un autre club, avait saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation de son contrat en raison des manquements qu'il reprochait à l'employeur. Il en ressortait que cette nouvelle embauche ne manifestait aucune volonté claire et non équivoque de démissionner, c'est-à-dire de mettre fin unilatéralement à son contrat de travail. Si la cour d'appel a effectivement statué par des motifs inopérants en répondant au moyen que cette embauche ne constituait pas un manquement grave de la part du salarié alors que tel n'était pas le problème puisque l'employeur n'avait pas invoqué ce motif pour rompre le contrat à durée déterminée, il reste qu'elle a bien fait ressortir les éléments qui faisaient obstacle à la constatation d'une volonté de démissionner.

J'émet donc un avis de rejet du pourvoi.

▣ SUR LA PRISE D'ACTE

Reste la question soulevée par le rapport complémentaire de savoir si la prise d'acte du salarié pouvait ou non valablement rompre le contrat de travail à durée déterminée.

Cette question n'est pas nouvelle puisqu'à l'époque même où la chambre élaborait sa jurisprudence sur la démission analysée en prise d'acte rappelée ci-dessus, elle a eu à juger le cas d'une salariée ayant pris acte de la rupture de son contrat à durée déterminée pour un simple manquement de l'employeur qu'elle ne qualifiait pas de grave et sollicitant une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Elle a rappelé à cette occasion, sans reprendre son attendu de principe relatif à la prise d'acte, qu'en matière de contrat à durée déterminée, la rupture devait obligatoirement s'inscrire dans le cadre des dispositions de l'article L. 122-3-8 du Code du travail, aujourd'hui L. 1243-1, si bien que le manquement de l'employeur ne constituant pas une faute grave, la salariée n'était pas fondée à rompre le contrat de travail (*Soc., 30 mai 2007, n° 06-41240, Bull n° 89*). Comme le précisait le commentaire de Jean-Yves Frouin (*RJS d'octobre 2007, n° 10, « Un salarié en contrat à durée déterminée peut-il prendre acte de la rupture de son contrat de travail ? »*), cela ne signifiait pas que la prise d'acte n'était pas possible pour un contrat à durée déterminée et ne produisait pas d'effet mais simple-

ment qu'elle devait remplir la condition et produire les effets prévus par la loi, à savoir qu'elle ne pouvait intervenir que pour une faute grave (ce qui correspond aussi aux exigences de la jurisprudence pour la prise d'acte puisqu'elle entraîne le même effet, à savoir la rupture immédiate du contrat) et qu'elle ouvrait droit à une indemnité égale aux salaires restant à courir jusqu'au terme du contrat. Qu'on la nomme prise d'acte ou rupture du contrat à durée déterminée à l'initiative du salarié ne change rien à l'affaire, dès lors que la loi a prévu son régime. Si bien que, s'il ne s'agit pas exactement de la prise d'acte, création prétorienne comme mode de rupture du contrat à durée indéterminée, elle n'entraîne pas moins légitimement la rupture du contrat à durée déterminée si elle est justifiée par une faute grave de l'employeur, avec les effets spécifiques prévus pour les contrats à durée déterminée. Or le salarié avait bien ici sollicité cette indemnité prévue par l'article L. 1243-4 du Code du travail et invoquait bien une faute grave de l'employeur et la cour d'appel, à l'inverse du conseil de prud'hommes, s'est bien placée dans le cadre des dispositions des articles L. 1243-1 et suivants, si bien que la question ne se pose pas, et ne vient pas modifier le sens de mon avis.

Anne-Marie Grivel, avocate générale
Avis sous Cass. soc., 3 juin 2020, n° 18-13.628 FS-PB

EXTRAIT DE L'ARRÊT

L'ARRÊT

Cass. soc., 3 juin 2020, n° 18-13.628 FS-PB

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Nancy, 17 janvier 2018), que M. E... a été engagé par l'association Nancy Volley Ball selon contrat à durée déterminée du 25 mai 2011 pour une durée du 1er septembre 2011 au 30 juin 2013 en qualité de joueur de volley-ball, puis, par avenant du 20 août 2011 pour une durée jusqu'au 30 juin 2014 en qualité d'entraîneur-joueur ; que le 21 mars 2013, il a saisi la juridiction prud'homale de demandes en résiliation de son contrat de travail aux torts de l'employeur et en paiement de dommages-intérêts ; qu'ayant signé le 17 mai 2013 un contrat de travail avec un autre club professionnel de volley-ball, le salarié a "pris acte" de la rupture de son contrat de travail par lettre du 27 mai 2013 ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de juger que le contrat de travail le liant au salarié a été rompu le 27 mai 2013 à ses torts, dire que le salarié avait le statut de cadre, et le condamner en conséquence au paiement de diverses sommes au titre de l'exécution et de la rupture du contrat de travail [...]

Mais attendu, d'abord, qu'ayant constaté que l'engagement du salarié par un autre club sportif avait été précédé de la saisine, par l'intéressé, de la juridiction prud'homale en vue de la résiliation du contrat de travail en raison des manquements qu'il imputait à l'employeur, la cour d'appel a fait ressortir que cet engagement ne pouvait être considéré comme la manifestation par le salarié d'une volonté claire et non équivoque de rompre le contrat de travail ;

Attendu, ensuite, que sans se déterminer par des motifs inopérants, la cour d'appel qui, prenant en considération les manquements invoqués par le salarié tant à l'appui de la demande de résiliation judiciaire devenue sans objet qu'à l'appui de la rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée et analysant cette rupture anticipée à l'initiative du salarié au regard des dispositions de l'article L. 1243-1 du code du travail, a pu décider, peu important qu'elle l'ait improprement qualifiée de prise d'acte, qu'elle était justifiée par les manquements de l'employeur dont elle a fait ressortir qu'ils constituaient une faute grave ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS, la Cour :
REJETTE le pourvoi