

Cass. soc. 26 octobre 2011 n° 10-14.139 (n° 2195 F-D), Sté Sandanella c/ Bougheriou

Attendu, selon l'arrêt attaqué (CA Versailles 20 janvier 2009, 6e ch.), que Mme Bougheriou a été engagée le 5 avril 2004 par la société Sandanella en qualité d'assistante coiffeuse ; que le 30 novembre 2004, elle a démissionné puis s'est rétractée par courrier du même jour par lequel elle informait son employeur de son état de grossesse ; que la société Sandanella n'ayant pas accepté cette rétractation, la salariée a saisi la juridiction prud'homale de demandes tendant à dire que la rupture s'analysait en un licenciement nul à raison de son état de grossesse et à condamner l'employeur au paiement de diverses sommes ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt d'accueillir ces demandes, alors, selon le moyen :

1°/ que la démission ne peut résulter que d'une manifestation claire et non équivoque de volonté de rompre le contrat de travail ; qu'en se bornant à relever que la lettre de la salariée du 30 novembre 2004, portant démission sans réserve en ces termes : "Je soussignée Mme Bougheriou dépose sa démission le 30 novembre 2004 je pars le mardi à 9H48. Lu et approuvé" ; avait été rédigée dans les locaux de l'entreprise, remise sur l'instant et qu'elle avait un "contenu bref, pour en déduire qu'elle ne peut illustrer une démission réfléchie et donnée pour des motifs personnels étrangers à l'exécution du contrat de travail, la cour d'appel n'a par là même pas caractérisé en quoi la démission ne résultait pas d'une manifestation claire et non équivoque de volonté de rompre le contrat de travail et n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L 1231-1 du code du travail ensemble les articles L 1237-2, 1225-4, 1225-5, 1225-71 et 1235-3 du code du travail :

2°/ que ce n'est que lorsque le salarié, sans invoquer un vice du consentement de nature à entraîner l'annulation de sa démission, remet en cause celle-ci en raison de faits ou manquements imputables à son employeur, que le juge doit, s'il résulte de circonstances antérieures ou contemporaines de la démission qu'à la date à laquelle elle a été donnée, celle-ci était équivoque, l'analyser en une prise d'acte de la rupture qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiait ou, dans le cas contraire d'une démission ; qu'en l'état des termes clairs et précis de la lettre de la salariée du 30 novembre 2004 portant démission sans réserve selon lesquels "Je soussignée Mme Bougheriou dépose sa démission le 30 novembre 2004 je pars le mardi à 9H48. Lu et approuvé" et de ceux de sa lettre du même jour, portant rétractation, selon lesquels "je vous écris cette lettre pour revenir sur la décision de démission que j'ai prise ce matin. Alors que je n'étais pas dans mon état normal. En effet, je suis enceinte, j'ai des problèmes de santé dus à mon état et j'exerce la profession de coiffeuse avec une station debout permanente. Or ce matin, du fait que je n'ai pas déjeuné et comme il n'y avait pas du tout de client dans le salon, vous m'avez interdit de manger un croissant, le ton a monté, vous m'avez provoqué et du fait de mon état de santé et de fatigue, j'ai écrit n'importe quoi. Donc j'annule ma décision de démission, en vous remerciant, veuillez agréer mes salutations distinguées" dont il ne ressortait aucunement que la salariée aurait remis en cause sa démission en raison de faits ou manquements imputables à son employeur et tenant à une prétendue insuffisance de rémunération, la cour d'appel qui néanmoins se borne à relever que l'insuffisance de rémunération était avérée pour analyser la démission en une prise d'acte de la rupture aux torts de l'employeur "valant en son principe licenciement nul d'une salariée protégée", sans nullement rechercher ni préciser d'où il ressortait que la remise en cause, par la salariée, de sa démission était intervenue en raison de faits ou manquements imputables à son employeur et tenant à une prétendue insuffisance de rémunération, n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L 1231-1 du code du travail ensemble les articles 1225-4, 1225-5, 1225-71 et 1235-3 dudit code ;

3°/ qu'en l'absence de faits suffisamment graves pour justifier la rupture aux torts de l'employeur, la prise d'acte du salarié produit les effets d'une démission ; qu'en se bornant à relever que l'insuffisance de rémunération était avérée, sans nullement rechercher ni préciser d'où il ressortait que ce manquement de l'employeur était suffisamment grave pour caractériser une rupture imputable à l'employeur, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L 1231-1 du code du travail ensemble les articles 1225-4, 1225-5, 1225-71 et 1235-3 dudit code ;

4°/ que seule l'inobservation par l'employeur des dispositions notamment des articles L 1225-4 et L 1225-5 du code du travail peut donner lieu à l'attribution de dommages-intérêts au profit du bénéficiaire en plus de l'indemnité de licenciement et justifier le versement du montant du salaire qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité ; qu'en retenant que la prise d'acte de la rupture par le salarié aux torts de l'employeur vaut licenciement nul si elle concerne un salarié protégé peu important que la rupture résulte de l'initiative du salarié et que l'employeur n'ait pu prendre en considération les règles de protection, la cour d'appel a violé les dispositions des articles L 1231-1, 1225-4, 1225-5, 1225-71 du code du travail ;

5°/ que la prise d'acte de la rupture du contrat à l'initiative d'une salariée enceinte ne peut être requalifiée en licenciement nul si au jour de celle-ci, l'employeur n'avait pas connaissance de l'état de grossesse de la salariée ; qu'ayant constaté qu'au jour de la démission de la salariée, soit le 30 novembre 2004, par la suite requalifiée en prise d'acte de la rupture du contrat de travail, l'employeur n'avait pas connaissance de l'état de grossesse de la salariée dont il n'avait été informé que le 2 décembre suivant, la cour d'appel qui néanmoins retient que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur pouvait être requalifiée en licenciement nul dès lors qu'elle avait concerné un salarié en état de grossesse a violé les dispositions des articles L 1231-1, 1225-4, 1225-5, 1225-71 du code du travail ;

6°/ que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail résultant d'une démission sans réserve mais concomitante à des manquements de l'employeur prend effet nécessairement au jour où elle intervient ; qu'en se plaçant à la date de la rétractation de la démission, soit le 2 décembre 2004, et non à celle de la démission elle-même, soit le 30 novembre 2004, pour apprécier si, au jour de la prise d'acte de la rupture du contrat de travail, l'employeur avait eu connaissance de l'état de grossesse de la salariée, la cour d'appel a violé les articles L 1231-1, 1225-4, 1225-5, 1225-71 du code du travail ;

Mais attendu, d'abord, que la cour d'appel qui a constaté que Mme Bougheriou avait donné sa démission dans les locaux de l'entreprise en étant manifestement émue et fragilisée par son état de grossesse et qu'elle s'était rétractée par lettre du même jour, a pu en déduire que la démission de la salariée ne résultait pas d'une volonté claire et non équivoque de démissionner ;

Attendu, ensuite, que le moyen pris en ses deuxième et troisième branches est inopérant en ce qu'il critique des motifs erronés mais surabondants de la cour d'appel ayant qualifié la démission de prise d'acte ;

Attendu, enfin, que la cour d'appel a constaté que l'employeur, bien qu'ayant eu connaissance de l'état de grossesse de la salariée le 2 décembre 2004, date à laquelle il a reçu la lettre par laquelle l'intéressée s'est rétractée de sa démission donnée le 30 novembre, n'avait pas accepté cette rétractation ; qu'elle a décidé à bon droit que la rupture produisait les effets d'un licenciement nul ;

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

Par ces motifs : Rejette.