

## Démission "forcée" et licenciement

Soumis par Didier Lebon  
19-01-2007

De plus en plus de salariés sont amenés à prendre l'initiative de la rupture de leur contrat de travail en raison des difficultés qu'ils rencontrent avec leur employeur. Indépendamment des circonstances particulières du harcèlement, qu'il s'agisse du harcèlement moral ou du harcèlement sexuel, lesquels font l'objet de dispositions spécifiques, un salarié peut considérer que son employeur ne lui permet plus de remplir sa mission et en déduire qu'il n'a pas d'autre alternative que de prendre acte de la rupture du contrat et de demander à la juridiction prud'homale de considérer qu'il a été licencié. Cette situation est essentiellement appréciée par la juridiction prud'homale sous l'angle de la charge de la preuve. Conformément aux dispositions de l'article 12 du Nouveau Code de Procédure Civile, le juge « doit donner ou restituer leur exacte qualification aux faits et actes litigieux sans s'arrêter à la dénomination que les parties en auraient proposée ». Selon la jurisprudence désormais bien établie et régulièrement rappelée par la Cour de cassation, relativement à la lettre de prise d'acte de la rupture par le salarié, 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 (Soc. 20 avril 2005, pourvoi N° 03-41808). Conformément à cette jurisprudence sur la lettre de prise d'acte par le salarié de la rupture, il appartient donc en principe à la Juridiction prud'homale (Conseil de Prud'hommes et Cour d'Appel) de se prononcer sur les faits que le salarié reprochait à son employeur pour déterminer les effets de la rupture (Soc. 20 avril 2005, pourvoi N° 03-41808) et d'analyser le bien fondé des griefs invoqués par le salarié (Soc. 20 avril 2005, arrêt de cassation, pourvoi N° 03-41719).