



Etablissement privé d'enseignement supérieur

Préparation au CRFPA

Droit du travail

Correction du cas pratique ONZE

Conseils pour l'examen

Thèmes abordés : le droit du licenciement pour motif économique (contenu du plan de sauvegarde de l'emploi ; contrôle de la motivation de la lettre de licenciement ; contrôle de la cause réelle et sérieuse ; obligation de reclassement ; ordre des licenciements) ; Rupture du contrat de travail pendant la période de suspension du contrat de travail ; Démission et prise d'acte.

Niveau des difficultés : Moyen.

Conseils de rédaction

Cas n°1 - Ce cas pratique a pour originalité de ne pas être très directif. Il vous est donc demandé de repérer les différents points de contestation possibles par un salarié de son licenciement pour motif économique, alors que les faits rapportés sont relativement concis. Par conséquent, une analyse rapide de la lettre de licenciement était attendue, tout comme l'appréciation de la cause économique du licenciement et du contenu du PSE. Quelques points plus précis devaient être étudiés, tels que l'existence d'une clause du PSE portant atteinte au principe d'égalité de traitement, ou l'analyse des rapports entre les mesures de reclassement prévues dans le plan de sauvegarde de l'emploi d'une part, et l'obligation individuelle de reclassement d'autre part. Ces deux obligations sont indépendantes. Il était aussi pertinent de s'interroger sur la mise en place, dans le cadre de l'entreprise, d'un ordre des licenciements (certaines indications dans le cas vous y incitaient : l'âge du salarié, son ancienneté, ses charges de famille). N'oubliez pas enfin d'analyser les relations de cumul ou non entre les diverses indemnités.

Cas n°2 – Cette question est plus « technique » et exige de faire preuve de rigueur dans la manière de mener votre raisonnement. Plusieurs questions de droit doivent guider votre réponse : s'agit-il d'un accident du

travail ? Peut-on licencier un salarié pendant la période de suspension du contrat de travail ? Quel est le terme de la période de suspension : la date de réintégration du salarié ou celle de la visite médicale de reprise ? L'interdiction de rompre un contrat de travail suspendu s'applique-t-elle aussi pendant la période d'essai ? Quelle en est la sanction ? Quelles sont les conséquences de la nullité de la rupture ?

Cas n°3 – Il s'agit d'une question plus classique, tenant d'abord à la qualification de l'initiative d'un salarié de rompre son contrat de travail (démission non équivoque ou prise d'acte ?). A cet égard, les arrêts du 9 mai 2007 sont riches d'enseignements. Il convient ensuite d'analyser le bien fondé des manquements allégués par le salarié.

Correction

I – Le licenciement de Jean

Le licenciement de Jean est prononcé à la suite d'une procédure de consultation des représentants du personnel régulièrement menée. Il s'agit en l'espèce d'un licenciement pour un motif économique, c'est-à-dire, selon l'article L. 321-1 c. trav. pour un motif qui n'est pas inhérent à sa personne. Il semblerait que son emploi soit supprimé, suite à la fermeture de l'établissement de Brest. Il convient d'analyser les différents points de droit susceptibles d'être soulevés par Jean afin de contester son licenciement.

1°) La lettre de licenciement

La lettre de licenciement est suffisamment précise, et motivée au sens de l'article L. 122-14-2 c. trav. puisqu'elle contient non seulement l'énoncé de la cause originelle de licenciement (en l'espèce une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité) mais aussi ses incidences sur l'emploi (suppression d'emploi) (Cass. soc. 30 avril 1997). Notons que la seule mention de la nécessité de réorganiser l'activité de l'entreprise dans le but de sauvegarder la compétitivité du secteur d'activité constitue une motivation suffisante de la lettre de licenciement au sens de l'article L. 122-14-2 c. trav. (Cass. soc. 24 septembre 2002).

En l'absence de précision, il sera considéré que la lettre contient également la mention de la priorité de réembauchage et ses conditions de mise en oeuvre, conformément à l'article L. 122-14-2, dernier alinéa du Code du travail (Cass. soc., 27 oct. 1999 : Bull. civ. 1999, V, n° 417). Si ce n'est pas le cas, la violation par

l'employeur de l'article L. 122-14-2, dernier alinéa du Code du travail, exigeant la mention de la priorité de réembauchage dans la lettre de licenciement, « cause nécessairement au salarié un préjudice que le juge doit réparer par une indemnité » (Cass. soc., 16 mars 2004).

2*) *Le motif économique de licenciement*

Jean peut-il contester la cause économique de son licenciement ? Selon l'article L. 321-1 c. trav. , le motif économique implique une suppression d'emploi. D'après la lettre qu'il a reçue, le licenciement de Jean serait justifié par la suppression de son emploi. Cette suppression d'emploi doit être effective, circonstance que le juge apprécie souverainement (Cass. soc., 4 mars 1998). Or, en l'espèce, l'établissement est fermé, ce qui laisse penser que la suppression de son emploi, du moins de son poste, est bien réelle.

Mais les juges contrôlent également la cause originelle du licenciement. Il peut s'agir notamment de difficultés économiques, de mutations technologiques. Mais la jurisprudence admet également que "lorsqu'elle n'est pas liée à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques, une réorganisation ne peut constituer un motif économique que si elle est effectuée pour sauvegarder la compétitivité du secteur d'activité du groupe dont relève l'entreprise" (Cass. soc., 5 avr. 1995, Vidéocolor). Selon la motivation avancée dans la lettre de licenciement de Jean, la rupture de son contrat interviendrait à la suite d'une réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise. Le fait que la société soit « prospère » importe peu pour l'appréciation de ce motif économique. La Cour de cassation n'exige pas en effet la démonstration de difficultés économiques. La Haute juridiction a ainsi précisé dans les arrêts Pages jaunes, (Cass. soc. 11 janvier 2006), que la réorganisation de l'entreprise constitue un motif économique de licenciement si elle est effectuée pour en sauvegarder la compétitivité ou celle du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient. Selon la Cour, la réorganisation mise en oeuvre pour prévenir des difficultés économiques liées à des évolutions technologiques et leurs conséquences sur l'emploi, sans être subordonnée à l'existence de difficultés économiques à la date du licenciement, justifie des licenciements. Or, en l'espèce, la société invoque, pour justifier la fermeture d'un établissement, et la suppression des emplois qui y sont attachés, la nécessité de « de faire face à la concurrence de trois nouveaux opérateurs dont la politique commerciale est très agressive ». Il reviendra aux juges éventuellement saisis d'apprécier la réalité des menaces pesant sur la compétitivité de la société Onze. Si ces menaces ne sont pas réelles, les licenciements prononcés seront dépourvus de cause réelle et sérieuse. Jean pourra demander le paiement d'une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois, selon l'article L.122-14-4 c. trav. applicable à l'espèce puisque le salarié a plus de deux ans

d'ancienneté dans une entreprise de plus de onze salariés. Néanmoins cette voie peut ne pas prospérer. Jean dispose néanmoins d'autres arguments de droit.

3*) *Le plan de sauvegarde de l'emploi*

Selon l'article L. 321-4-1, al. 1^{er} c. trav., dans les entreprises d'au moins 50 salariés qui envisagent le licenciement d'au moins 10 salariés sur une même période de 30 jours, l'employeur doit établir et mettre en oeuvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité. En l'espèce, la société ONZE met en place un plan de sauvegarde de l'emploi. Son contenu doit obéir à plusieurs conditions.

Selon la Cour de cassation, le plan de sauvegarde de l'emploi « doit comporter un plan de reclassement comprenant des mesures précises et concrètes de nature à éviter les licenciements ou à en limiter le nombre » (Cass. soc., 17 mai 1995, *Everite* ; 13 févr. 1997 ; Cass. soc., 28 mars 2000). Le contenu du plan doit être précis et pertinent. La pertinence" du plan social résulte de la "réalité" et de la "consistance" des mesures prises pour éviter les licenciements et reclasser les salariés. En l'espèce, le plan précise les emplois disponibles, et prévoit un dispositif de reclassement, tel que la mise en place d'une cellule de reclassement, des propositions de reclassement dans le groupe, et l'allocation d'une somme de 156 000 euros pour financer des reclassements et la création d'entreprises par les salariés. La mention des emplois disponible et les différentes mesures semblent être des mesures suffisamment précises et pertinentes.

Par ailleurs, le plan de sauvegarde de l'emploi doit être proportionnel aux moyens dont dispose l'entreprise et le groupe auquel elle est éventuellement intégrée (Cass. soc., 18 nov. 1998 ; Cass. soc., 28 mars 2000). Désormais, selon l'article L. 321-4-1, dernier alinéa du code du travail, la validité du plan de sauvegarde de l'emploi est appréciée « au regard des moyens dont dispose l'entreprise ou, le cas échéant, l'unité économique et sociale ou le groupe ». En l'espèce, diverses mesures de reclassement ont été prévues dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi. Elles semblent suffisamment précises et concrètes. Il appartiendra au conseil des prud'hommes - qui est compétent pour apprécier la demande d'un salarié en annulation d'un PSE (Cass. soc. 30 mars 1999) - de préciser que les mesures inscrites dans le plan sont proportionnées aux moyens dont disposent l'entreprise et le groupe. Les chances de Jean d'obtenir la nullité du plan de sauvegarde de l'emploi, et donc de son licenciement (article L.122-14-4 c. trav.) semblent réduites.

- Cependant, une mesure contenue dans le plan de sauvegarde de l'emploi réserve le versement d'une indemnité aux salariés à temps complet. Or, une telle différence peut-elle être opérée par l'employeur à l'intérieur même du plan ? Selon la Cour de cassation, le plan de sauvegarde de l'emploi « s'applique à tous les salariés appartenant aux catégories professionnelles concernées par le projet de licenciement » si bien que l'employeur ne peut en subordonner le bénéfice à des conditions contraires à ses stipulations (Cass. soc., 29 mai 2002). Le plan peut néanmoins réserver des mesures à certains salariés, mais « à la condition que tous les salariés de l'entreprise placés dans une situation identique puissent bénéficier de l'avantage ainsi accordé et que les règles déterminant les conditions d'attribution de cet avantage soient préalablement définies et contrôlables » (Cass. soc., 10 juillet 2001, Bull. civ. 2001, V, n° 255). Il est néanmoins possible de considérer que les salariés, à temps partiel ou à temps plein, sont placés dans une situation identique concernant la possibilité de bénéficier d'avantages de départ. Il a ainsi été considéré qu' « un plan social ne peut écarter des salariés d'un avantage de départ au seul motif qu'ils sont employés à temps partiel » (Cass. soc., 10 novembre 1992). La mesure aurait pu être licite si le montant de la prime versée avait été proratisé en fonction de la durée du travail ou de l'ancienneté (Cass. soc., 12 février 2003). Il est donc permis de considérer que la mesure est nulle, sans que cette nullité n'entache le plan de sauvegarde de l'emploi dans sa globalité. Jean, salarié à temps partiel, pourrait donc demander au juge le bénéfice de l'indemnité de 5 000 euros en invoquant une atteinte au principe d'égalité de traitement. Il est donc recommandé à Julia de faire immédiatement droit à la demande de Jean en paiement de la prime.

4°) L'obligation de reclassement

Selon l'article L. 321-1 al. 3 c. trav., le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement du salarié ne peut être réalisé. Cette disposition consacre pour l'essentiel la jurisprudence (Cass. soc., 8 avril 1992) en instituant une obligation de reclassement individuel. Dans le cadre de son obligation de reclassement dans l'entreprise, l'employeur doit, en cas de suppression ou transformation d'emplois, proposer aux salariés concernés, des emplois disponibles de même catégorie, ou, à défaut, de catégorie inférieure, fût-ce par voie de modification des contrats de travail. Cette obligation est l'expression de l'exigence de bonne foi contractuelle. En l'espèce, si l'on peut admettre la régularité du plan de sauvegarde de l'emploi présenté par la société ONZE, il semblerait qu'aucune proposition individuelle de reclassement n'ait été proposée à Jean. Un employeur doit-il

mettre en œuvre une obligation de reclassement individuel alors que le plan de sauvegarde de l'emploi est valide ? Selon la Cour de cassation, l'obligation de reclassement individuel incombe à l'employeur même lorsqu'un plan de sauvegarde de l'emploi a été établi (Cass. soc., 7 juillet 1998). L'obligation de reclassement individuel à l'égard de chaque salarié s'impose donc à l'employeur quel que soit le nombre de licenciements envisagés sans préjudice de l'application des articles L. 321-4 et L. 321-4-1 du Code du travail quand les conditions en sont réunies (Cass. soc., 9 janvier 2002). Dès lors, prévues ou non dans le plan de sauvegarde de l'emploi, des possibilités de reclassement doivent être proposées aux salariés dont le licenciement est envisagé, en assurant au besoin l'adaptation de ces salariés à une évolution de leur emploi. Or, en l'espèce, la société avait établi une liste de postes disponibles pour le reclassement dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi. Il existait donc nécessairement, dans l'entreprise ou le groupe, un ou plusieurs postes susceptibles d'être proposés à Jean, qu'il s'agisse d'emplois de catégorie inférieure, fût-ce par voie de modification du contrat de travail ou d'emplois nécessitant une formation.

En conséquence, le manquement de l'employeur à son obligation individuelle de reclassement prévue par l'article L. 321-1 du Code du travail n'est pas sanctionnée par la nullité de la procédure de licenciement (Cass. soc., 26 févr. 2003), mais prive le licenciement de cause réelle et sérieuse. Jean pourra donc demander des indemnités pour licenciements sans cause réelle et sérieuse (articles L. 122-14-3 c. trav.). Autrement dit, Jean pourra demander le paiement d'une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois, selon l'article L.122-14-4 c. trav. applicable à l'espèce puisque le salarié a plus de deux ans d'ancienneté dans une entreprise de plus de onze salariés.

Notons également qu'en vertu de l'article L. 321-4-2 c. trav. (loi du 18 janvier 2005), une convention de reclassement personnalisée aurait dû être proposée à Jean. Si cela n'a pas été fait par la société ONZE, celle-ci pourra être condamnée au versement, à l'institution d'assurance chômage compétente, d'une somme égale à deux mois de salaire et à réparer le préjudice subi par le salarié. Même dans l'hypothèse où une convention de reclassement personnalisée aurait été proposée au salarié, cela ne prive pas le salarié de son droit de faire valoir le manquement de l'employeur à son obligation de reclassement (par transposition de la jurisprudence applicable à la convention de conversion, Cass. soc. 2 décembre 1998).

5°) L'ordre des licenciements

Il n'est nullement fait mention de la mise en place d'un ordre des licenciements, conformément à l'article L. 321-1-1 c. trav. Selon cette disposition, l'employeur définit, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements (notamment les charges de famille, l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise, la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment des personnes handicapées et des salariés âgés, les qualités professionnelles appréciées par catégorie). En l'espèce, un établissement de l'entreprise a été fermé. L'employeur doit-il, dans cette hypothèse, mettre en place un ordre des licenciements ayant pour domaine l'ensemble des salariés de l'entreprise relevant d'une même catégorie professionnelle ? La jurisprudence considère que les critères relatifs à l'ordre des licenciements fixés en accord avec le comité d'entreprise s'appliquent à l'ensemble du personnel de l'entreprise (Cass. soc., 24 mars 1993). Autrement dit, le licenciement de M. Jean n'aurait du intervenir qu'après application des critères de l'ordre des licenciements appliqués aux salariés de l'entreprise relevant de la même catégorie professionnelle que l'intéressé. Or, Jean aurait pu être privilégié, dans la mesure où auraient été pris en compte, dans la limite d'un aménagement conventionnel, certains critères tels que les charges de famille, son âge, son ancienneté dans l'entreprise (plus de six ans dans une entreprise créée en 1999), etc.

Mais l'inobservation des règles relatives à l'ordre des licenciements n'a pas pour effet de priver le licenciement de cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 20 janv. 1998) Elle ouvre droit, non à une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse sur le fondement de l'article L. 122-14-4 du Code du travail, mais à des dommages-intérêts pour violation de l'article L. 321-1-1. Jean pourra obtenir le paiement d'une indemnité pouvant aller jusqu'à la perte injustifiée de son emploi (Cass. soc., 14 janv. 1997).

6) Indemnités

Si Jean obtient une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, à la suite d'une méconnaissance par l'employeur de son obligation de reclassement, il ne pourra réclamer le paiement de dommages et intérêts pour non respect de l'ordre des licenciements. Les deux indemnités ne se cumulent pas (Cass. soc. 7 octobre 1998). Par contre, l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse se cumule avec l'indemnité due pour violation de la priorité de réembauchage (Cass. soc. 5 octobre 1995) ou pour violation de l'obligation de proposer une convention de reclassement personnalisée (par transposition de la jurisprudence applicable en matière de convention de conversion, Cass. soc. 6 juillet 1999).

II – La rupture du contrat de travail de Damien

Le contrat de travail de Damien a été rompu durant la période d'essai. En principe, la rupture de la période d'essai intervient librement, sans juste motif. Selon l'article L. 122-4 c. trav., le droit du licenciement n'est pas applicable pendant la période d'essai. Néanmoins, le salarié est en l'espèce victime d'un accident.

En l'espèce, la rupture a été notifiée le 21 mai alors que l'accident est survenu le 6 mai. S'agit-il d'un accident du travail ? L'accident dont il est victime intervient, semble-t-il, pendant le temps de travail et sur le lieu de travail. L'on peut donc considérer que Damien a été victime d'un accident du travail. Selon l'article L. 122-32-1 c. trav., « le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail, autre qu'un accident de trajet, ou d'une maladie professionnelle, est suspendu ». Plus précisément, le contrat est suspendu à compter de la date de l'accident du travail. Or, le principe est celui de l'interdiction de rompre le contrat de travail d'une victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle pendant la phase de suspension du contrat de travail. Toute rupture contraire est en principe nulle (article L. 122-32-2 c. trav.).

Cependant, le contrat était-il encore suspendu au moment de la rupture du contrat, soit le 21 mai ? Il reste donc à déterminer le terme de la période de suspension du contrat de travail. En effet, suivant l'article L. 122-32-2 c. trav., le terme de la suspension du contrat de travail marque la restitution à l'employeur de son droit de résiliation : il n'a pas à justifier sa décision si la rupture intervient après la période de suspension due à l'accident du travail, qui n'a entraîné aucune inaptitude du salarié à son emploi, mais avant l'expiration de la période d'essai. En l'espèce, la rupture intervient avant le terme de la période d'essai, au jour de la réintégration du salarié dans l'entreprise, soit le 21 mai. Quel est par conséquent le terme de la période de garantie visée par l'article L. 122-32-2 c. trav. dans l'hypothèse d'un salarié victime d'un accident du travail ? S'agit-il de la date de réintégration effective du salarié dans l'entreprise ? Répondant par la négative, la Cour de cassation a prolongé la période de garantie tant que la visite de reprise réalisée par le médecin du travail n'a pas eu lieu (Cass. soc., 5 févr. 1992 ; Cass. soc., 22 oct. 1996 ; Cass. soc., 12 mars 2000 : RJS 2002, n° 671). Partant, la date de reprise de l'activité par le salarié ne constitue pas le terme de la période de suspension. Or en l'espèce, une visite de reprise était obligatoire, s'agissant d'une absence de plus de huit jours (article R. 241-51 al.1 c. trav.).

La rupture est donc intervenue pendant la période de suspension du contrat de travail mais avant le terme de la période d'essai. Le principe de l'interdiction de la rupture du contrat de travail pendant la période de suspension est-il applicable également pendant la période d'essai ? Selon une jurisprudence constante, la

présence d'une période d'essai n'exclut en rien la mise en oeuvre des dispositions protectrices en cas d'accident du travail (Cass. soc., 12 mai 2004). Le contrat de travail est en principe suspendu tandis que la période d'essai est prolongée d'une durée égale à celle de l'absence. Au terme de la suspension, la période d'essai étant prolongée, l'employeur demeure libre de mettre fin au contrat sans justification de sa décision. Dès lors, la rupture prononcée pendant l'essai alors que le salarié est victime d'un accident du travail est nulle. Les juges du fond doivent apprécier l'étendue du préjudice nécessairement subi par le salarié (Cass. soc., 25 janvier 2006, RJS 2006, n° 426).

Par conséquent, la présente rupture est nulle, sauf si l'employeur démontre que la rupture a été prononcée en raison d'une faute grave du salarié ou de l'impossibilité de maintenir le contrat du salarié. Aucun élément en l'espèce ne permette de démontrer l'existence de l'un ou l'autre de ces éléments. La rupture intervient ici sur le site de Paris et non celui de Brest, ce qui prive l'employeur d'invoquer la fermeture d'établissement comme élément rendant impossible le maintien du contrat de travail. Il ne resterait à Julia qu'à prouver que l'accident subi par le salarié n'est pas un accident du travail, mais un accident qui survient certes aux temps et lieu de travail mais provient de l'évolution spontanée des séquelles d'un accident de travail antérieur à son engagement en dehors de tout événement extérieur. Mais, Damien pourrait alors prouver qu'existe un lien de causalité entre la rechute de l'accident du travail initial et ses conditions de travail ou tout autre événement inhérent à ses fonctions au service du nouvel employeur (en l'espèce, la manutention de palettes), auquel cas, il bénéficierait de la nullité de la rupture (Cass. soc., 16 février 1999).

Quelles sont les conséquences de la sanction de nullité de la rupture du contrat de travail de Damien ? Le salarié peut demander une indemnisation équivalente au préjudice subi. Mais il peut également demander sa réintégration, ce qui semble être l'objet de la demande de Damien. En cas de refus de l'employeur d'y procéder, le salarié « a droit au paiement d'une somme correspondant à la réparation de la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre la rupture et sa réintégration, dans la limite des salaires dont il a été privé » (Cass. soc. 25 janvier 2006). La Cour de cassation a ainsi opté pour une indemnisation forfaitaire, prenant en compte le paiement des salaires jusqu'à la réintégration effective du salarié. La société devra donc payer à Damien des dommages et intérêts devant couvrir le préjudice subi entre la rupture et la réintégration. Tant que la société ne l'a pas effectivement réintégré, le dommage s'aggrave et les quantum d'indemnisation augmentent. Il est donc conseillé à Julia de réintégrer Damien au plus vite !

III – L'assignation de Paul

Paul a pris l'initiative de rompre son contrat de travail. Quelques temps après, il assigne la société en paiement d'un rappel de salaires à titre d'heures supplémentaires et d'une indemnité de congés payés. Mais il demande en outre, la requalification de la rupture en licenciement injustifié en l'absence de toute procédure de licenciement. Quelle est la qualification de l'initiative du salarié ? La démission s'analyse comme la manifestation par le salarié d'une volonté claire et non équivoque de mettre fin à son contrat de travail (Cass. soc. 5 novembre 1987). Il convient, selon la méthode d'appréciation précisée par la Chambre sociale dans ses arrêts du 9 mai 2007, d'analyser en premier lieu la volonté du salarié, à savoir l'existence d'éventuels vices du consentement ayant altéré la volonté de Paul dans sa décision de rompre le contrat. En l'espèce, Paul n'invoque aucun élément permettant de considérer que sa volonté de rompre le contrat a été forcée ou viciée. Dès lors, selon la jurisprudence qui s'évince des arrêts du 9 mai 2007 (Cass. soc. 9 mai 2007, n° 05-41.324 et n° 05-41.325), « 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, 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 ». Paul allègue des éléments, des manquements qu'il impute à l'employeur dans sa décision de rompre le contrat. Il affirme quitter l'entreprise « pour convenance personnelle (..) en attendant le paiement de mes 47 heures supplémentaires, de mes 23 heures de trajet payables et de mes deux années de repos compensateur ». La rupture s'analyse donc en une prise d'acte qui, si elle est justifiée, prendra les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc. 25 juin 2003, Bull. civ. V, n°s 203 et 209). Les juges ne sont pas liés par les termes de la lettre de démission (ici, il s'agissait d'un départ pour « convenance personnelle »).

La charge de la preuve de l'imputabilité de la rupture incombe au demandeur. Par conséquent, c'est à Paul de prouver que la rupture était imputable à la société Onze En l'espèce, les manquements allégués par le salarié, s'ils sont avérés, sont suffisamment graves pour caractériser l'inexécution, par l'employeur, de ses engagements contractuels. Le non paiement de tout ou partie de la rémunération du salarié est en effet considérée, en jurisprudence, comme un fait suffisamment grave pour justifier la rupture (Cass. soc. 21 décembre 2006, n°04-43886). Paul pourra donc saisir le Conseil des prud'hommes afin demander, outre le paiement des éléments de rémunération qui étaient dus, que la rupture prenne les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Ayant au moins deux ans d'ancienneté, il peut demander le paiement d'une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois (article L. 122-14-4 c. trav.).