

Du non-respect par le salarié de son préavis de démission

Anne-cécile Grosselin

Avocat

19-06-2012

D'après les dernières statistiques publiées sur le site du ministère de la Justice, sur 176 285 nouvelles saisines prud'homales en 2009, seules 658 l'ont été par l'employeur, soit moins de 1 %. C'est précisément parce que ce type de contentieux est inhabituel qu'il est intéressant de relever les quelques rares décisions qui peuvent être rendues en la matière.

À cet égard, l'arrêt prononcé par la chambre sociale B de la cour d'appel de Lyon le 17 février 2012 présente le mérite pédagogique de définir le risque encouru par le salarié qui ne respecte pas ses obligations contractuelles et plus précisément dans le cas présent, qui n'exécute pas son préavis de démission.

Les faits de l'espèce qui ont donné lieu à la décision objet du présent commentaire sont les suivants : une salariée expérimentée avait subitement démissionné justifiant cette décision par la dégradation de la relation de travail qui était devenue conflictuelle. Dans ce contexte de tensions, elle avait indiqué qu'elle n'effectuerait pas son préavis. Son employeur, bien que contestant la relation conflictuelle, l'avait mise en demeure d'effectuer son préavis tout en lui remettant le jour même son solde de tout compte, marquant ainsi le terme de la relation contractuelle. Il saisissait dans la foulée la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir le paiement du préavis non exécuté par la salariée ainsi que des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi du fait du non-respect du préavis. Débouté en première instance, la cour d'appel de Lyon va lui donner raison.

Pour se défendre, la salariée s'appuyait logiquement sur la position de la Haute juridiction (Cass. soc., 9 mai 2007 n° 05-41324) au terme de laquelle une démission avec réserves doit produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits imputés à l'employeur, qui la motivaient étaient suffisamment graves, soit en une démission dans le cas contraire. La cour balaya cet argument, la salariée ne justifiant d'aucun élément permettant d'étayer ses affirmations. De manière toute aussi liminaire, les magistrats ne vont pas entendre ses explications selon lesquelles en lui remettant immédiatement son solde de tout compte, l'employeur aurait tacitement mais nécessairement renoncé à ce qu'elle effectue son préavis, considérant, dans leur pouvoir souverain d'appréciation que cette renonciation tacite était contraire aux termes du courrier accompagnant la remise du solde de tout compte lequel « indiquait prendre acte de sa volonté de ne pas effectuer son préavis mais lui refuser cette autorisation et la mettait en demeure de l'exécuter ». Ce même courrier évoquait notamment les perturbations importantes qu'avait suscité son départ impromptu justifiant « des conséquences juridiques et financières ».

Bacaly n° 1 - Janvier-Juin 2012

Il en résulte que la salariée avait donc sans nul doute commis une faute en ne respectant pas ses obligations contractuelles, **mais cette faute pouvait-elle ouvrir droit à une indemnisation de l'employeur et dans l'affirmative dans quelle proportion ?** La réponse ne va pas de soi. En effet, aucune difficulté ne survient lorsque c'est l'employeur qui est à l'origine de l'inexécution du préavis, puisque l'article L. 1234-5 du Code du travail prévoit expressément que ce dernier est redevable au salarié de l'indemnité compensatrice. Aucune disposition similaire n'est prévue lorsque, à l'inverse, c'est le salarié qui ne respecte pas son préavis. Et même si la chambre sociale de la Cour de cassation semble admettre qu'un salarié qui démissionne sans préavis peut être condamné au versement d'une indemnité compensatrice (Cass. soc., 24 mai 2005, n° 03-43.037 et Cass. soc., 18 juin 2008 n° 07-42.161), il convient néanmoins de relever qu'à chaque fois, ces décisions ont été rendues dans des espèces où la convention collective prévoyait le versement d'une indemnité compensatrice en cas de non-respect du préavis par l'une des parties au contrat de travail.

Il ne s'agit donc pas d'engager la responsabilité du salarié eu égard au préjudice qu'il a créé à son employeur du fait de son départ anticipé mais d'exécuter l'obligation à laquelle il est tenu : à savoir exécuter son préavis ou s'en libérer par le versement d'une indemnité forfaitaire. Cette distinction est essentielle puisque la responsabilité pécuniaire du salarié ne peut être engagée qu'en cas de faute lourde, laquelle implique la caractérisation d'une intention de nuire de la part du salarié.

En l'espèce, la difficulté provenait pour l'employeur de ce qu'aucune clause de la convention collective des cabinets d'experts-comptables et commissaires aux comptes qui régissait la relation contractuelle ne prévoyait une autre modalité de se libérer du préavis. Malgré cela, indépendamment de toute obligation textuelle (légale ou conventionnelle) la cour a considéré qu'était due l'indemnité compensatrice (soit le salaire brut) « laquelle revêt un caractère forfaitaire indépendant du préjudice subi », la cour prenant soin de relever l'absence « d'intention de nuire » ou de « légèreté blâmable » pour débouter l'employeur de ses demandes complémentaires au titre de l'article L. 1237-2 du Code du travail. Nous devons en déduire que cette obligation serait inhérente au contrat de travail.

On peut apprécier la rigueur du raisonnement de cette décision conforme à la tendance jurisprudentielle de la chambre sociale de la Cour de cassation en matière de prise d'acte de la rupture du contrat de travail non justifiée (Cass. soc., 26 octobre 2011 n° 10-11.297).

Arrêt commenté :

CA Lyon, chambre sociale B, 17 février 2012, n° 11-01465, JurisData n° 2012-002420