



# Action syndicale en exécution d'un accord collectif

publié le 21/07/2013, vu 1994 fois, Auteur : [droitdutravail](#)

**La prise d'acte de la rupture par un salarié en raison de faits qu'il reproche à son employeur, entraîne la rupture immédiate du contrat de travail et ne peut être rétractée. Il en résulte qu'un salarié protégé qui a pris acte de la rupture de son contrat de travail ne peut ultérieurement solliciter sa réintégration dans son emploi.**

**Cass. soc., 29 mai 2013, n° 12-15974, PB**

La prise d'acte de la rupture par un salarié en raison de faits qu'il reproche à son employeur, entraîne la rupture immédiate du contrat de travail et ne peut être rétractée. Il en résulte qu'un salarié protégé qui a pris acte de la rupture de son contrat de travail ne peut ultérieurement solliciter sa réintégration dans son emploi.

C'est la première fois que la Cour de cassation se prononce aussi clairement sur la différence entre un licenciement nul et une prise d'acte produisant les effets d'un licenciement nul. Les faits sont éclairants. Une salariée a exercé différents mandats de représentation, notamment celui de délégué syndical. Invoquant une violation par l'employeur de ses obligations, elle prend acte de la rupture de son contrat de travail. Les juges du fond considèrent que la prise d'acte en raison de la violation du statut protecteur des représentants du personnel devait produire les effets d'un licenciement nul. La salariée sollicite alors sa réintégration majorée de dommages-intérêts, et non simplement une indemnisation. La Cour de cassation juge que la réintégration est impossible car le contrat de travail a pris fin immédiatement en raison de la seule volonté de la salariée. Cette volonté individuelle du salarié est insusceptible de rétractation. Avant toute saisine du juge, le salarié ne peut se rétracter, la manifestation de sa volonté ayant unilatéralement rompu le contrat. Devant le juge, la demande de réintégration s'analyse comme une rétractation puisque le salarié renonce alors *a posteriori* à quitter l'entreprise. La Cour de cassation juge que le consentement au départ ne peut être couvert, même si le juge estime que les faits commis par l'employeur justifiaient la prise d'acte. Cette solution n'allait pas nécessairement de soi. Il est bien des hypothèses dans lesquelles un salarié pourrait avoir intérêt à prendre acte de la rupture de son contrat de travail – celle-ci produisant les effets d'un licenciement nul – pour demander par la suite sa réintégration. L'on songe ainsi à un salarié victime de harcèlement moral ou sexuel qui pourrait logiquement demander sa réintégration si, dans l'intervalle, le harceleur a été licencié par l'employeur. La solution de la Cour de cassation se fonde néanmoins sur une exigence de cohérence : on ne peut à la fois souhaiter quitter définitivement l'entreprise et souhaiter y revenir. Cette solution n'était pas non plus évidente en droit. Si la prise d'acte produit les effets d'un licenciement nul – dans les mêmes hypothèses que pour le licenciement lui-même – n'y a-t-il pas lieu de faire application des mêmes sanctions, à savoir la réintégration et/ou l'indemnisation ? Sur ce point, le raisonnement de la Cour conduit implicitement mais nécessairement à distinguer le licenciement nul et la prise d'acte – et la résiliation judiciaire – produisant les effets d'un licenciement nul. En d'autres termes, la réintégration est réservée aux hypothèses de nullité du licenciement. Lorsque la prise d'acte produit les effets d'un licenciement nul, la sanction est

purement indemnitaire. La réparation en nature est alors exclue.