



# Prise d'acte par le salarié en raison des graves manquements de son employeur : actualité récente

publié le 10/11/2012, vu 3199 fois, Auteur : [Franc Muller avocat](#)

**La prise d'acte est un mode de rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié, qui reproche à son employeur de graves manquements. Exemples tirés de l'actualité récente**

Si les Juges considèrent qu'elle est justifiée, **la prise d'acte produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse**, de sorte que le salarié se voit allouer des dommages intérêts pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, ainsi que le cas échéant, une indemnité de licenciement et une indemnité compensatrice de préavis (Cass. soc 20 janvier 2010, n° 08-43476).

En revanche, s'ils considèrent que la prise d'acte n'était pas justifiée, soit parce que les manquements imputés à l'employeur n'étaient pas fondés, soit parce qu'ils n'étaient pas suffisamment graves, **la prise d'acte produit les effets d'une démission**, ce qui peut avoir pour conséquence que le salarié qui a quitté son emploi immédiatement, sans avoir effectué de préavis, doit être condamné à payer à son employeur une indemnité correspondant au préavis non effectué.

La prise d'acte a été consacrée par la Cour de cassation il y a moins de 10 ans (Cass. Soc. 25 juin 2003, n° 42-335), et la jurisprudence en affine les contours au fil des décisions.

On savait déjà, notamment, qu'elle était justifiée **lorsque l'employeur ne rémunère pas au salarié les heures supplémentaires qu'il a effectuées, ou lorsque l'employeur contrevient à son obligation de sécurité, de même qu'en cas de modification unilatérale de la rémunération contractuelle du salarié par l'employeur.**

Deux décisions récentes nous éclairent encore davantage sur les faits qui légitiment une prise d'acte.

Ainsi, dans une première affaire, une salariée reprochait à son employeur de **ne pas avoir remédié à une situation conflictuelle qui l'avait opposé à sa supérieure hiérarchique pendant plusieurs années**, alors qu'il en était informé.

C'est à bon droit que la salariée a agi, ont estimé les Hauts magistrats, qui ont considéré que l'employeur avait laissé perdurer un conflit sans lui apporter de solution et que ce manquement était suffisamment grave pour justifier la prise d'acte de la rupture (Cass. soc. 17 octobre 2012, n° 11-18208).

Cette décision est d'autant plus intéressante que la salariée n'invoquait pas de harcèlement moral à son égard ; c'est véritablement l'inertie de l'employeur face à un conflit aigu qui est ici sanctionnée.

Dans une deuxième affaire, le salarié avait **travaillé pendant une période continue sans prendre de repos week-end compris**, après avoir dû participer à un salon professionnel et avoir pris acte de la rupture de son contrat de travail pour ce fait.

La Cour d'appel l'en avait débouté, jugeant que le salarié avait bénéficié d'un repos compensateur, de sorte que le non-respect par l'employeur des dispositions légales relatives au repos hebdomadaire présentait un caractère isolé, qui ne justifiait pas une prise d'acte.

La Cour de cassation a censuré ce raisonnement, le non-respect par l'employeur des **dispositions relatives au repos hebdomadaire** avait nécessairement causé un préjudice au salarié sur le plan de la santé, compte tenu de la durée de son travail continu au sein du salon professionnel, et que la prise d'acte était ainsi justifiée (Cass. soc 31 oct. 2012 n° 11-20136).

Il est intéressant de noter que le droit à la santé revêt pour les Juges une importance fondamentale, en particulier depuis 2011, lorsque la Cour de cassation avait posé en principe que « **le droit à la santé et au repos sont au nombre des exigences constitutionnelles** » (soc. 29 juin 2011 n° 09-71107).

Franc Muller avocat

<http://www.francmuller-avocat.com>