



la prise d'acte et la jurisprudence

publié le **05/11/2012**, vu **10185 fois**, Auteur : [Maître Joan DRAY](#)

la Cour de cassation a permis au salarié de prendre acte de la rupture de son contrat de travail lorsqu'il reproche un comportement fautif à l'employeur (Cass. soc., 25 juin 2003 : Bull. civ. 2003, V, n° 209). La jurisprudence pose donc une condition pour que la prise d'acte soit justifiée : il faut que l'employeur ait eu un comportement fautif. Les conséquences seront différentes en fonction que le juge considère le comportement de l'employeur fautif ou non.

La prise d'acte se définit comme un acte par lequel le salarié prend l'initiative de rompre son contrat de travail, en imputant la responsabilité de cette rupture à son employeur, en raison d'un manquement de ce dernier à ses obligations.

La Cour de Cassation a consacré ce droit autonome de rupture à l'initiative du salarié sous la formulation suivante: ***"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 "***.

La Cour de cassation a permis au salarié de prendre acte de la rupture de son contrat de travail lorsqu'il reproche un comportement fautif à l'employeur (Cass. soc., 25 juin 2003 : Bull. civ. 2003, V, n° 209).

La jurisprudence pose donc une condition pour que la prise d'acte soit justifiée : il faut que l'employeur ait eu un comportement.

Les conséquences seront différentes en fonction que le juge considère le comportement de l'employeur fautif ou non.

1. I. Le comportement fautif de l'employeur.

La jurisprudence a posé des conditions:

- L'employeur doit avoir manqué à ses obligations,
- Le manquement de l'employeur à ses obligations doit présenter un certain degré de gravité.
- appréciation de la gravité par les juges du fond

Les juges du fond ont un pouvoir souverain d'appréciation de la gravité suffisante requise (Cass. soc., 16 nov. 2004 : Bull. civ. 2004, V, n° 287).

Les juges ont estimés que l'employeur avait commis une faute et que le salarié pouvaient obtenir la requalification de sa prise d'acte en licenciement sans cause réelle et sérieuse lorsque l'employeur :

- ne verse pas la rémunération due (Cass. soc., 21 janv. 2009)
- ne fixe pas les objectifs alors que le contrat de travail prévoit que la rémunération variable dépend d'objectifs fixés annuellement par l'employeur (Cass. soc., 29 juin 2011, n° 09-65.710, SAS Prompt c/ M. B. : JurisData n° 2011-012752)
- procède à une retenue sur salaire pour le remboursement des contraventions afférentes à un véhicule professionnel mis au service du salarié (Cass. soc., 11 janv. 2006 : JurisData n° 2006-031565),
- impose une modification du contrat de travail sans l'accord du salarié (Cass. soc., 4 févr. 2009 : RJS 2009 n° 323),
- commet des agissements constitutifs de violences morales et psychologiques (Cass. soc., 26 janv. 2005 : Bull. civ. 2005, V, n° 23),
- manque à son obligation de sécurité de résultat (Cass. soc., 29 janv. 2005 : Bull. civ. 2005, V, n° 219)
- manque à son obligation légale de fournir à la salariée un emploi similaire à celui qu'elle occupait avant son départ en congé maternité (Cass. soc., 3 févr. 2010, RJS 2010, n° 338) ou avant son congé sabbatique (Cass. soc., 4 févr. 2009 : RJS 2009, n° 366).
- utilise un système de géolocalisation pour assurer le contrôle de la durée du travail était illicite (il faut que le système et sa finalité soit déclaré à la CNIL et mis à la connaissance du salarié) (Cass. soc., 3 nov. 2011, n° 10-18.036, Sté Moreau Incendies c/ M. D. : JurisData n° 2011-023703)

La Cour de cassation est allée plus loin concernant une prise d'acte fondée sur une absence ou insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi.

En effet, elle a considéré que « la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par un salarié concerné par une procédure de suppression d'emplois pour raisons économiques, lorsqu'elle est justifiée par l'absence ou l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi que l'employeur est tenu d'établir, produit les effets d'un licenciement nul » (Cass. soc., 25 janv. 2012, n° 10-23.516, M. D. c/ SAS Completel Grenoble : JurisData n° 2012-000816).

Il a été jugé que la (Cass. soc., 26 mai 2010, n° 08-44.995.)

Il a été jugé que l'employeur n'avait pas eu un comportement fautif :

- Lorsque l'employeur se limite à présenter au salarié une proposition, à laquelle il renonce finalement, de modification du contrat de travail (Cass. soc., 24 nov. 2009 : RJS 2010, n° 154)
- lorsque le juge constate un défaut de gravité de l'accident du travail subi par le salarié (Cass. soc., 21 janv. 2009).

En générale, les juges considèrent que la prise d'acte est justifiée dans les cas suivants:

- défaut de paiement des salaires,
- défaut de fourniture du travail prévu par le contrat de travail,
- modification de la rémunération contractuelle,
- modification de la qualification du contrat,
- violation de l'obligation de sécurité de résultat du par l'employeur (harcèlement moral ou physique exercé par un salarié etc..)

En principe c'est au salarié qui prend acte de la rupture de son contrat de travail d'établir que la prise d'acte est justifiée, c'est-à-dire qu'il a décidé de rompre son contrat à la suite d'un manquement de l'employeur suffisamment grave à ses obligations.

Si un doute subsiste, les juges doivent en conclure que la prise d'acte n'est pas justifiée et qu'elle doit donc produire les effets d'une démission.

1. II. Les conséquences de la qualification retenue

- Les griefs invoqués par le salarié sont fondés

Lorsque le juge estime que l'employeur a eu un comportement fautif, la prise d'acte produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 5 juill. 2006 : RJS 2006, n° 1090).

Le salarié pourra obtenir les indemnités correspondantes au licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cette indemnité est au moins égale aux six derniers mois de salaire lorsque le salarié est dans une entreprise de plus de 10 salariés et a 2 ans d'ancienneté.

Lorsque le salarié a moins de deux ans d'ancienneté et/ou que l'employeur a moins de onze salariés, il pourra obtenir une indemnité en réparation du préjudice subi (article L.1235-5 du Code du travail).

En outre, le salarié n'a pas à respecter le délai de préavis. La prise d'acte entraîne la cessation immédiate du contrat de travail de sorte que le salarié n'est pas tenu d'exécuter un préavis (Cass. soc., 28 sept. 2011, n° 09-67.510, FS-P+B, Mme S. c/ SA CRC Search et Selection : JurisData n° 2011-020320).

L'employeur devra également lui verser une indemnité compensatrice de congés payés.

- Les griefs invoqués par le salarié ne sont pas fondés

Lorsque le juge considère que les faits invoqués par le salarié ne démontrent pas le comportement fautif de l'employeur, la prise d'acte sera requalifiée en démission.

Le salarié doit respecter un délai de préavis imposé par l'article L.1237-1 du Code du travail mais il peut obtenir une dispense.

En principe, le salarié démissionnaire ne reçoit aucune indemnité.

Par exception, les accords collectifs, une clause du contrat de travail, un usage ou un engagement unilatéral de l'employeur peut prévoir le versement d'une indemnité en cas de démission.

Dans tous les cas, l'employeur doit verser au salarié démissionnaire :

- Les primes et avantages
- Une indemnité compensatrice de congés payés
- Les droits acquis au titre de la participation aux résultats

La Cour de Cassation a jugé qu'une clause de dédit-formation ne peut être mise en oeuvre lorsque la rupture du contrat de travail est imputable à l'employeur. (Cass. soc., 11 janv. 2012, n° 10-15.481, F-P+B, SARL Acti-route c/ Mme G. : JurisData n° 2012-000187)

La prise d'acte est le droit reconnu au salarié de rompre le contrat mais si le juge considère qu'elle produit les effets d'une démission, le salarié ne pourra prétendre au perte du bénéfice des indemnités de rupture et de l'assurance chômage.

Bien au contraire, le salarié devra à l'employeur l'indemnité compensatrice de préavis, prévue en cas de démission, à moins qu'il n'ait pris soin d'effectuer son préavis de démission, après avoir pris acte de la rupture de son contrat de travail.

Il est donc recommandé de s'adresser à un avocat pour avoir un avis sur une prise d'acte envisagée.

Je me tiens à votre disposition pour tous renseignements et contentieux.

Vous pouvez me poser vos questions sur [conseiller juridique.net](http://www.conseil-juridique.net/joan-dray/avocat-1647.htm) : <http://www.conseil-juridique.net/joan-dray/avocat-1647.htm>

Joan DRAY
Avocat à la Cour
joanadray@gmail.com

76/78 rue Saint-Lazare

75009 PARIS

tel:09.54.92.33.53

FAX: 01.76.50.19.67