



Prise d'acte de la rupture du contrat de travail et indemnité pour non-respect de la procédure de li

publié le **28/10/2016**, vu **3013 fois**, Auteur : [Me Jérémie DUCLOS](#)

Le salarié peut-il prétendre à une indemnisation pour non-respect de la procédure de licenciement lorsqu'il prend acte de la rupture de son contrat de travail ?

Prise d'acte de la rupture du contrat de travail et indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement

Le salarié peut-il prétendre à une indemnisation pour non-respect de la procédure de licenciement lorsqu'il prend acte de la rupture de son contrat de travail ?

Dans un arrêt rendu le 19 octobre 2016 (n°14-25.067), la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que l'indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement ne peut être allouée que lorsque le contrat de travail a été rompu par un licenciement, excluant ainsi du mécanisme d'indemnisation la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié.

L'article L. 1235-2 du code du travail prévoit que l'inobservation de la procédure de licenciement prononcé pour une cause réelle et sérieuse ouvre au salarié le bénéfice d'une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.

La problématique ainsi posée invite à s'interroger sur le fait de savoir si toutes les règles d'indemnisation applicables au licenciement d'un salarié comme mode de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur sont transposables à la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié.

Il est désormais bien établi que si la prise d'acte de la rupture du contrat de travail est justifiée, alors elle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, avec toutes les conséquences attachées en termes d'indemnités (indemnité de licenciement, indemnité compensatrice de préavis et de congés payés et afférents...).

Dès lors, se pose la réflexion suivante : si l'on greffe les conséquences indemnitaires du licenciement sans cause réelle et sérieuse à la prise d'acte bien fondée du salarié, alors pour quelle raison pourrait-on y exclure, de ce terrain, l'indemnisation du formalisme fixée à l'article L. 1235-2 du code du travail ?

A l'inverse de ce raisonnement, pour quelle raison pourrait-on imputer à la charge de l'employeur une indemnisation relative aux conséquences formelles d'un acte dont il n'est pas l'auteur direct, alors même qu'il pourrait bien être à l'origine des motifs entourant la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié.

D'une certaine manière, la Cour vient affirmer que le mécanisme d'indemnisation fixé à l'article L. 1235-2 du code du travail vise plus à sanctionner l'employeur négligent qu'à favoriser le salarié diligent, dans le formalisme conditionnant la rupture du contrat de travail.

Au demeurant, la décision rendue par la Cour de cassation n'est pas nouvelle en ce qu'elle avait déjà pu considérer que le salarié qui prend acte de la rupture de son contrat de travail ne peut prétendre à l'indemnisation pour non-respect de la procédure de licenciement (Cass. Soc., 4 avril 2007, n° 05-42.847 ; Cass. Soc., 31 octobre 2013, n° 12-16.786).

Me Jérémy DUCLOS

Avocat à la Cour