



La prise d'acte de la rupture du contrat de travail ou « l'effet Canada Dry »

publié le 13/06/2010, vu 2042 fois, Auteur : [NADIA RAKIB](#)

le goût et l'odeur d'un licenciement qui n'en est pas un... La prise d'acte de la rupture par le salarié ne constitue ni un licenciement, ni une démission, mais une rupture produisant les effets de l'un ou de l'autre selon que les faits invoqués par le salarié la justifient ou non.

Dès lors, soit cette prise d'acte est fondée sur des faits avérés constitutifs d'une [violation des obligations contractuelles de l'employeur](#), et dans ce cas, la rupture est requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

L'employeur sera alors condamné à verser au salarié :

- l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement,
- une indemnité compensatrice de préavis et les congés payés afférents,
- une indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Soit les griefs énoncés par le salarié sont infondés ou ne constituent pas une violation des obligations contractuelles de l'employeur, et dans ce cas, la rupture doit être considérée comme une démission, celle-ci pouvant même être jugée abusive dans certains cas. Le salarié est alors redevable d'une indemnité compensatrice de préavis.

Saisi par un salarié d'une demande de requalification de la rupture de son contrat de travail en licenciement, le juge va rechercher si les griefs du salarié invoqués à l'encontre de l'employeur sont fondés ou non.

Saisi par un salarié d'une demande de requalification de la rupture de son contrat de travail en licenciement, le juge va rechercher si les griefs du salarié invoqués à l'encontre de l'employeur sont fondés ou non.

La prise d'acte de la rupture par le salarié pourra être considérée par le juge comme une rupture du contrat aux torts de l'employeur dès lors que les griefs sont fondés.

Contrairement au droit du licenciement, il n'y a pas de formalisme imposé à la prise d'acte de la rupture et le choix en faveur d'un écrit ne saurait jouer au détriment du salarié.

Par ailleurs, dans ce type de litige, il s'agit de déterminer si le salarié a été contraint par le comportement de l'employeur à prendre l'initiative de la rupture, au risque d'être considéré comme démissionnaire. Peu importe dès lors la nature des griefs formulés sur le moment. S'il en existe d'autres, et à condition qu'ils soient établis par le salarié, il est parfaitement logique qu'il puisse les faire valoir devant le juge.

Aujourd'hui, de plus en plus de prises d'acte sont fondées sur le non-respect par l'employeur de ses obligations en matière de santé et de sécurité au travail (défaut de visite de reprise après un arrêt de travail ; défaut d'adaptation du poste conformément aux recommandations du médecin du travail).

C'est en principe au salarié d'établir la réalité des griefs qu'il invoque à l'encontre de son employeur.

Par opposition au droit du licenciement, le doute sur la matérialité du grief profite donc à l'employeur.

En revanche, dès lors que les griefs formulés à l'encontre de l'employeur portent sur la santé ou la sécurité du salarié, c'est à l'employeur qu'incombe la charge de prouver que les griefs ne sont pas avérés, ce qui est la logique application du principe d'obligation de résultat en matière de santé et sécurité au travail.

Enfin, relevons que par un arrêt du 2 juin 2010, la Cour de cassation est venue affirmer que l'exécution d'un préavis à la demande du salarié est sans incidence sur l'appréciation de la gravité des manquements reprochés à l'employeur. En l'occurrence, une prise d'acte intervenant dans de telles conditions peut donc parfaitement produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le principe à retenir est que « si 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, la circonstance que l'intéressé a spontanément accompli ou offert d'accomplir celui-ci est sans incidence sur l'appréciation de la gravité des manquements invoqués à l'appui de la prise d'acte ».

En l'espèce, le salarié s'étant vu imposer plusieurs modifications de son contrat de travail, la prise d'acte devait donc produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, peu important le préavis exécuté.

Selon la construction jurisprudentielle amorcée, retenons que la prise d'acte n'est pas incompatible avec l'exécution d'un préavis se rapprochant par là-même des règles applicables à un licenciement ou une démission...