



Des manquements anciens et persistants peuvent justifier une prise d'acte aux torts de l'employeur

Jurisprudence publié le **04/03/2020**, vu **873 fois**, Auteur : Assistant-juridique.fr

Des manquements ayant persisté pendant 20 ans et ayant conduit le salarié à l'épuisement justifient la prise d'acte de la rupture du contrat aux torts de l'employeur.

Depuis une série d'arrêts du 26 mars 2014, la prise d'acte de la rupture du contrat de travail ne produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse que si les manquements de l'employeur sont suffisamment graves pour empêcher la poursuite de la relation de travail, ce qui ne peut pas être le cas, en principe, de manquements anciens (Cass. soc. 26-3-2014 n° 12-23.634 FP-PB : RJS 6/14 n° 470).

Les manquements invoqués doivent en principe être récents

Le salarié a intérêt à agir vite en justice. En effet, le temps écoulé entre la date des manquements imputés à l'employeur et la prise d'acte constitue pour le juge un élément d'appréciation essentiel dans la détermination de la gravité des faits empêchant la poursuite du contrat de travail.

En application de cette jurisprudence, ont été jugées non fondées les prises d'acte suivantes :

- lorsque le salarié a attendu 5 ans pour réclamer le paiement d'heures supplémentaires (Cass. soc. 14-11-2018 n° 17-18.890 F-D) ;
- lorsque les agissements caractérisés au titre de la discrimination syndicale étaient isolés, remontaient à plusieurs années et n'avaient pas eu d'incidence sur la carrière du salarié (Cass. soc. 15-4-2015 n° 13-24.333 FS-D : RJS 6/15 n° 393) ;
- lorsque les faits de harcèlement étaient anciens, n'avaient duré que quelques semaines et que l'employeur y avait rapidement mis fin en sanctionnant l'auteur du harcèlement après avoir diligenté une enquête (Cass. soc. 19-6-2019 n° 17-31.182 F-D : RJS 10/19 n° 559).

La persistance des manquements peut accentuer leur gravité

L'absence de réaction d'un salarié pendant une certaine durée à un ou plusieurs manquements de l'employeur ne suffit pas pour autant à faire produire à la prise d'acte les effets d'une démission. En d'autres termes, le juge ne peut pas écarter les manquements au seul motif de leur ancienneté. Il lui appartient d'en apprécier la réalité et la gravité et de dire s'ils étaient de nature à empêcher la

poursuite du contrat de travail (Cass. soc. 19-12-2018 n° 16-20.522 F-D : RJS 3/19 n° 152).

Ainsi, il a été jugé que, malgré leur ancienneté, des faits de harcèlement à l'encontre d'un salarié, en arrêt de travail depuis 18 mois au moment de la prise d'acte, justifiaient la rupture aux torts de l'employeur (Cass. soc. 11-12-2015 n° 14-15.670 F-D : RJS 2/16 n° 107).

La Cour de cassation confirme ce principe dans l'arrêt du 15 janvier 2020 analysé ici. Elle approuve une cour d'appel ayant fait droit à la demande d'un salarié protégé de requalification de son départ à la retraite en prise d'acte de la rupture produisant les effets d'un licenciement nul.

A noter : La prise d'acte peut produire les effets d'un licenciement nul dans les cas où le manquement de l'employeur est une cause de nullité du licenciement. Il en est ainsi en cas de harcèlement (Cass. soc. 28-3-2018 n° 16-20.020 F-D : RJS 6/18 n° 405), de discrimination (CA Versailles 10-1-2012 n° 10-04996 : RJS 3/12 n° 210) ou de non-respect du statut protecteur d'un représentant du personnel (Cass. soc. 5-7-2006 n° 04-46.009 FS-PB : RJS 10/06 n° 1090).

Stanislas de FOURNOUX

Cass. soc. 15-1-2020 n° 18-23.417 F-D

© Editions Francis Lefebvre - La Quotidienne

https://www.assistant-juridique.fr/procedure_prise_acte.jsp

Articles sur le même sujet :

- [Guide pratique de l'association](#)
- [Guide pratique de la SARL](#)
- [Saisir le Conseil de Prud'hommes](#)
- [Rupture conventionnelle : mode d'emploi](#)
- [Licencier un salarié pour faute](#)

- [Démission d'un salarié en CDI : comment démissionner ?](#)
- [Démission : préavis obligatoire ?](#)
- [Les indemnités de démission d'un salarié](#)
- [Annulation d'une démission](#)
- [Comment se déroule une rupture conventionnelle \(conditions, indemnité\) ?](#)
- [Annulation d'une rupture conventionnelle : possible ou pas ?](#)
- [Homologation d'une rupture conventionnelle : procédure](#)
- [Rupture amiable du contrat de travail](#)
- [Résiliation en justice du contrat de travail : mode d'emploi](#)