



# La prise d'acte permet au salarié de rompre le contrat de travail en cas de manquement suffisamment

Fiche pratique publié le **12/06/2013**, vu **1722 fois**, Auteur : [Maître Caroline YADAN PESAH](#)

**Mme X. exerçait les fonctions de directeur des ressources humaines de la région Île-de-France au sein de la société N.**

Mme X. exerçait les fonctions de directeur des ressources humaines de la région Île-de-France au sein de la société N.

Le 19 juin 2006, cette société a établi un projet de réorganisation incluant un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) prévoyant notamment un dispositif de volontariat au départ pour projet professionnel externe.

Les salariés ont été informés qu'ils devaient demander le bénéfice de cette mesure le 31 mars 2007 au plus tard et que l'employeur ferait connaître sa décision d'acceptation ou de refus avant le 16 avril 2007.

Mme X. a demandé le 6 juillet 2007 à bénéficier de cette mesure.

Après avoir opposé un refus, l'employeur a accepté le 5 octobre 2007 la candidature de la salariée à un départ volontaire pour projet professionnel externe en lui indiquant qu'elle serait licenciée pour motif économique en janvier 2008.

Pour décider que cette prise d'acte était justifiée, la Cour d'appel de Paris a retenu que l'employeur, qui connaissait dès l'origine le projet de départ volontaire de la salariée dans le cadre du PSE et la nécessité stratégique, compte tenu des fonctions de celle-ci de le tenir confidentiel, et qui s'était engagé, au moins tacitement, à y donner suite lorsque les circonstances le permettraient, avait de façon déloyale, en violation des dispositions du plan comme de ses obligations contractuelles, dans un premier temps, atermoyé, puis refusé le départ volontaire de la salariée, pour enfin, l'ayant accepté, usé de manoeuvres pour contrarier les projets de la salariée, dont il savait qu'elle avait trouvé un poste en externe, et que ces manquements étaient suffisamment graves pour rendre le maintien du lien de travail impossible.

La Cour de cassation, dans un [arrêt du 23 mai 2013](#), a estimé qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que s'il y avait manquement de l'employeur, celui-ci n'était pas de nature à faire obstacle à la poursuite du contrat de travail, la cour d'appel a violé les articles L. 1231-1, L. 1237-2 et L. 1235-1 du code du travail.

Elle rappelle que la prise d'acte permet au salarié de rompre le contrat de travail en cas de manquement suffisamment grave de l'employeur qui empêche la poursuite du contrat de travail.

Source: Ordre des Avocats de Paris