

La prise d'acte de rupture

Par **Visiteur**, le **29/12/2007** à **15:33**

Article rédigé par Mathou
mathou@juristudiant.com

A titre liminaire, nous vous rappelons que cette fiche n'engage en rien l'association Juristudiant quant aux affirmations incluses ci-après et que pour toute application à votre problème personnel, nous ne pouvons que vous conseiller d'aller voir un avocat spécialiste de la matière ou un notaire.

Pour toute erreur relevée dans ce document, nous vous serions reconnaissant de nous en informer en la signalant soit par mail (en utilisant la page [contact-><http://www.juristudiant.com/contact/contact.htm>]), soit directement sur le [forum Juristudiant -><http://www.juristudiant.com/forum/>].

{Voici une liste de jurisprudences récentes (2002 à 2007) sur la prise d'acte de rupture du contrat de travail, préparée dans le cadre d'un séminaire de droit social. Les décisions sont classées par thèmes.

Vous trouverez [en cliquant ici -><http://www.juristudiant.com/site/fiches/synthesepriseacte-Juristudiant.pdf>] une version pdf de ce document avec une belle mise en page }

{{Prise d'acte de rupture du contrat de travail : régime, JP récente}}

{{Juge compétent}}

Le juge des référés n'a pas le pouvoir de se prononcer sur l'imputabilité de la rupture d'un contrat de travail, qui est une obligation sérieusement contstable, {soc, 11/05/2005}
{-> la PAR consomme la rupture du contrat de travail mais ne permet pas à elle seule d'identifier la partie responsable, c'est donc au juge de décider de l'imputabilité de la rupture}

{{Principe : prise d'acte par le salarié de la rupture de son contrat de travail}}

{JP antérieure : on considérait que la prise d'acte par le salarié ne manifestait pas une volonté claire et non équivoque de démissionner DONC si pas de démission, il n'y avait qu'un licenciement sans cause réelle et sérieuse

Soc, 26/09/2002, Moka : Â« une démission ne peut résulter que d'une manifestation non

équivoque de volonté de la part du salarié, laquelle n'est pas caractérisée lorsque le salarié prend acte de la rupture du contrat en reprochant à l'employeur de n'avoir pas respecté ses obligations contractuelles même si en définitive, les griefs invoqués ne sont pas fondés Â»}

{soc, 25/06/2003} : lorsque le salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison des 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

{{qualification de la prise d'acte :}}

=> Qualification autonome de la prise d'acte en une troisième voie de rupture du contrat de travail, avec le licenciement et la démission, qui doit figurer sur l'attestation ASSEDIC. Rétrécissement du champ de la démission à celui de la démission sans réserves, avec l'éventualité d'une requalification en PAR si preuve d'éléments équivoques lors de la Â«Â démissionÂ Â».

{soc, 21/03/2007} : une demande en résiliation judiciaire ne peut être assimilée à une PAR, le salarié peut donc se rétracter

{soc, 20/02/2007} : qualification de démission ; la démission procède d'une volonté claire et non équivoque ; pas de pression du salarié, ou expression du salarié librement sur sa volonté de quitter le poste
-> la démission sans réserve existe encore

{soc, 13/12/2006} : la démission avec réserves (en raison de faits reprochés à l'employeur) s'analyse en une PAR qui produit les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués sont justifiés, soit d'une démission dans le cas contraire
-> qualification juridique autonome de la PAR, freine les démissions équivoques requalifiées avant en licenciement sans cause réelle et sérieuse (autolicensing)

{soc, 27/09/2006} : l'employeur doit faire figurer sur l'attestation ASSEDIC le véritable motif de la rupture du contrat tel qu'il ressort de la PAR du salarié

{soc, 15/03/2006} : la démission en raison de faits imputés à l'employeur par le salarié (démission avec réserves) s'analyse en une PAR
-> NON requalification d'une démission en PAR, mais simple qualification de l'acte en PAR ; la vraie démission est une démission sans réserves

{soc, 11/02/2004} : l'employeur qui prend l'initiative de la rupture du contrat de travail ou qui le considère comme rompu du fait du salarié doit obligatoirement mettre en oeuvre la procédure de licenciement ; à défaut, la rupture du contrat d'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse
-> employeur prenant acte de la démission verbale du salarié -> obligation de mettre en oeuvre la procédure de licenciement ; même si ce n'est qu'en réponse au salarié que l'employeur a pris acte. Autre possibilité pour l'employeur : nier la rupture et demander l'exécution

{soc, 25/06/2003} : fin du dualisme licenciement / démission avec la reconnaissance d'un

troisième mode de rupture du contrat de travail, frein aux mesures d'autoliquidation : qualification de la prise d'acte par les juges, avec un régime empruntant au licenciement ou à la démission

{{lettre de rupture :}}

=> Absence de formalisme de la lettre de rupture dont les termes ne limitent pas le litige et qui peut être présentée par un conseil. Peut être complétée par des faits invoqués devant le juge. Une démission sans réserve peut aussi être requalifiée en PAR si preuve d'éléments équivoques lors de la prise de décision de la « démission ».

{soc, 04/04/2007} : la prise d'acte de rupture n'est soumise à aucun formalisme et peut valablement être présentée par le conseil d'un salarié au nom de celui-ci
-> pas de préavis à faire lorsque PAR

{soc, 16/01/2007} : l'écrit par lequel le salarié prend acte de la rupture du contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur ne fixe pas les limites du litige, le salarié pouvant invoquer devant le juge des manquements non évoqués sur l'écrit

{soc, 31/10/2006} : le juge doit se prononcer sur les manquements de l'employeur invoqués à l'appui de la demande de résiliation judiciaire et à l'appui de la demande de PAR

{soc, 05/04/2006} : l'écrit par lequel le salarié prend acte de la rupture ne fixe pas les limites du litige
rappel de la solution

{soc, 29/06/2005} : le juge est tenu d'examiner les manquements de l'employeur invoqués dans l'écrit et devant lui par le salarié, la lettre de rupture du contrat ne fixant pas les termes du litige ; le salarié peut invoquer d'autres motifs devant le juge
-> Inverse de la lettre de licenciement : cas d'une démission avec réserves. Laisse encore la question d'une lettre n'invoquant aucun grief.
-> {soc, 05/04/2006}

{soc, 19/10/2004} : seuls les faits invoqués à l'appui de la prise d'acte de rupture permettent de requalifier la démission en licenciement
-> question : une motivation est-elle exigée comme pour la lettre de licenciement ? Le juge peut-il aller au-delà ?

{soc, 12/10/2004} : les faits invoqués dans la lettre de rupture du contrat de travail ne sont pas établis
contribue à alimenter la question de l'écrit fixant les motifs

{{faits invoqués}}

=> Les faits invoqués à l'encontre de l'employeur concernent soit un manquement à une obligation légale, soit un manquement à une obligation conventionnelle.
SI légale : le manquement justifie la PAR (obligation de sécurité)
SI conventionnelle : appréciation quantitative des juges, proportionnalité de la mesure -> le

manquement doit être suffisamment grave, et apprécié au moment de la prise d'acte, non postérieurement

{soc, 15/03/2006} : requalification de la démission en prise d'acte dès lors que le salarié invoque des manquements de son employeur

{soc, 19/10/2005} : appréciation des griefs indépendamment du comportement postérieur du salarié, (signature d'un contrat avec une autre entreprise)

{soc, 19/01/2005} : l'absence de faits suffisamment graves pour justifier la rupture du contrat aux torts de l'employeur, la PAR du salarié produit les effets d'une démission
-> retards légers dans le paiement des salaires ; différent de la notion de faute grave

{{griefs fondés :}}

manquement à une obligation légale = fonde le grief, soc, 29/06/2005

manquement à une obligation conventionnelle = appréciation quantitative du manquement, proportionnalité, avec un manquement grave, {soc, 19/01/2005}

{soc, 10/05/2006} : obligation conventionnelle de verser une somme pendant la maladie du salarié non respectée, appréciation souveraine des juges sur la gravité de ce manquement

{soc, 25/01/2006} : manque de respect par l'employeur de l'exclusivité du secteur d'activité du salarié

le non respect par l'employeur du droit au repos hebdomadaire, {soc, 07/10/2004}

seuls les faits suffisamment graves peuvent justifier la rupture, {soc, 19/01/2004}

non respect par l'employeur sur la législation anti-tabac, {soc, 29/06/2005}

{{griefs NON fondés :}}

prise d'acte par le salarié directeur de l'école au moment de l'élection d'un nouveau bureau de l'association devant permettre un déblocage de la situation, soc, 04/11/2003 (disparition du motif de congédiement)

la seule proposition d'une modification du contrat de travail par l'employeur n'impose pas au salarié une situation, donc non fondé à prendre acte de la rupture du contrat de travail, {soc, 17/12/2003}

{{moments :}}

{soc, 13/01/2004} : dès lors que l'absence injustifiée du salarié se perpétue malgré une mise en demeure, le fait que l'employeur ait attendu plus de deux mois pour mettre en oeuvre la procédure de licenciement n'a pas pour effet de rendre le licenciement sans cause réelle et sérieuse

-> permanence des faits fautifs, non instantanés

{soc, 11/05/2004} : appréciation du manquement de l'employeur au jour de la prise d'acte et

non au jour du jugement

{{salariés protégés}}

{soc, 25/01/2005} : la PAR par le salarié protégé a pour effet de rompre le contrat de travail
-> admission de la PAR pour le salarié protégé

{{Effets :}}

=> Rupture immédiate du contrat de travail. Indifférence des faits postérieurs, même si comportement du salarié, licenciement ou résiliation.

JP antérieure Moka : auto-licenciement donc départ immédiat de l'entreprise sans effectuer de délai-congé, intégralité des indemnités de rupture + indemnité pour absence de cause réelle et sérieuse car pas de lettre de licenciement, griefs imaginaires

{ {{rupture du contrat par la seule prise d'acte}} }

{soc, 25/01/2006} : l'employeur ne peut demander l'autorisation de licencier un salarié protégé à l'inspecteur du travail après une prise d'acte par le salarié

{soc, 19/10/2005} : la PAR emporte rupture du contrat de travail, donc les comportements postérieurs du salarié n'ont pas d'influence sur la qualification de la rupture du contrat
-> signature d'un contrat auprès d'un autre employeur qui aurait caractérisé la volonté de démissionner

{soc, 19/01/2005} : le contrat de travail étant rompu du seul fait de la prise d'acte de rupture émanant du salarié, peu importe la lettre envoyée postérieurement par l'employeur pour lui imputer cette rupture
-> affirmation nette que la PAR rompt le contrat de travail ; valeur juridique de la lettre de PAR = la lettre rompt le contrat, donc acte produisant des effets de droit et non simple fait

{soc, 19/01/2004} : les actions subséquentes n'ont donc pas d'influence sur la qualification de la rupture

{soc, 17/12/2003} : premier arrêt donnant l'idée que la PAR rompt le contrat de travail sans besoin de matérialisation par l'employeur par une lettre (nécessaire en cas de requalification en lettre de licenciement)

{ {{griefs non fondés = effets de la démission}} }

{soc, 12/10/2004}

{ {{griefs fondés = effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse}} }

{soc, 03/05/2007} : l'employeur doit rembourser aux ASSEDIC les indemnités de chômage

versées au salarié

{{salarié protégé}}

{soc, 05/07/2006} : lorsqu'un salarié protégé prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à l'employeur, cette rupture produit soit les effets d'un licenciement nul pour violation du statut protecteur si les faits invoqués justifiaient la rupture, soit dans le cas contraire les effets d'une démission

-> soit réintégration (statut protecteur fait pour l'intérêt collectif des salariés) ou DI ; en principe DI car la PAR rompt le contrat

Â« ... lorsque le salarié a obtenu judiciairement sa réintégration et que l'employeur y fait obstacle, ce dernier est tenu au paiement d'une indemnité égale à la rémunération que le salarié aurait perçue jusqu'à ce que, renonçant à la réintégration, il prenne acte de la rupture de son contrat de travail Â» (Cass. soc., 25 janv. 2006, no 04-40.789, Bull. civ. V, no 28).

{soc, 25/01/2005} : la PAR par le salarié protégé a pour effet de rompre le contrat de travail
-> admission de la PAR pour le salarié protégé mais réponse au pourvoi : licenciement sans cause réelle et sérieuse

{{CDD}}

{soc, 30/05/2007} : la rupture par le salarié en CDD ne peut résulter que d'une faute grave ou de la force majeure ; les manquements de l'employeur doivent être constitutifs d'une faute grave pour permettre la PAR

{{Prise d'acte de la rupture par l'employeur}}

{soc, 20/04/2005} : en l'absence de licenciement, la rupture du fait de l'employeur est constitutive d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse sans que le juge n'ait à rechercher si les faits reprochés au salarié sont fondés ou non

-> rappel de la solution de 2003

{soc, 13/01/2004} : l'absence injustifiée du salarié se perpétuant malgré une mise en demeure, la circonstance que l'employeur ait attendu deux mois avant de mettre en oeuvre la procédure de licenciement est sans importance

{soc, 04/11/2003} : l'employeur qui prend l'initiative de la rupture doit mettre en oeuvre la procédure de licenciement

-> cas d'une remise au salarié d'une attestation ASSEDIC mentionnant une démission et d'une lettre prenant acte de la rupture du contrat de travail

{soc, 25/06/2003} : l'employeur qui prend l'initiative de rompre le contrat de travail (de son propre fait) ou qui le considère comme rompu du fait du salarié (réponse à une volonté exprimée du salarié) doit mettre en oeuvre la procédure de licenciement. A défaut, cette rupture s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse

-> rappelé par soc, 13/01/2004 ; soc, 11/02/2004

JP antérieure : la lettre de l'employeur prenant acte de la rupture du contrat s'analysait en un licenciement, les juges du fond devant en apprécier le bien fondé au regard des motifs évoqués dans la lettre, soc, 24/10/1995

{{Concours d'actions}}

{ {{Demande d'exécution :}} }

Possibilité de demander l'exécution et durant l'instance de prendre acte car deux moments différents pour deux faits différents.

{Licenciement OU demande de résiliation judiciaire :}

SI postérieurs à la PAR = sans effet car contrat rompu

{prise d'acte et demande d'exécution du contrat de travail}

{soc, 21/12/2006} : le salarié qui agit en justice contre son employeur en exécution d'une obligation née du contrat de travail peut toujours prendre acte de la rupture du contrat, que ce soit en raison des faits dont il a saisi le CPH ou pour d'autres faits
-> revirement

{soc, 08/07/2003} : dès lors qu'il a engagé une action contre son employeur tendant à l'exécution du contrat de travail, un salarié n'est pas en droit en cours d'instance de prendre acte de la rupture du contrat en raison des faits dont il a saisi la juridiction prud'homale ; il doit alors former une demande reconventionnelle en résiliation dudit contrat
=> exclusion de la prise d'acte par le salarié lorsque celui-ci a saisi le CPH d'une demande en exécution des obligations contractuelles de l'employeur : seulement demande reconventionnelle possible car objectifs de la PAR et de la demande en exécution sont antinomyques

{ {{prise d'acte et licenciement}} }

{soc, 07/11/2006} : demande de résiliation judiciaire par le salarié puis licenciement ; les juges doivent se prononcer d'abord sur la demande de résiliation judiciaire puis si les conditions ne sont pas remplies, sur le licenciement
-> n'entraîne pas la rupture du contrat donc ordre chronologique

{soc, 28/06/2006} : convocation préalable à un entretien préalable au licenciement puis prise d'acte ; seule la prise d'acte rompt le contrat de travail, la convocation à l'entretien est sans effet sur la qualification de la rupture du contrat de travail
-> évite que des fautes soient reprochées au salarié puisque déplace le débat sur les manquements de l'employeur

{soc, 16/11/2005} : prise d'acte et lettre de convocation au licenciement envoyées le même jour : les juges ne doivent examiner que les griefs invoqués dans la prise d'acte puisque le contrat est rompu dès celle-ci

-> PAR = instantanée, la lettre de convocation n'entraîne pas la rupture du contrat de travail

{ {{prise d'acte et résiliation judiciaire du contrat de travail}} }

{soc, 13/12/2006} : demande de résiliation judiciaire puis PAR ; la PAR rompt le contrat, le juge n'a pas à examiner la demande de résiliation judiciaire

{soc, 31/10/2006} : la PAR par le salarié en raison de faits reprochés à l'employeur entraîne la cessation immédiate du contrat de travail, il n'y a plus lieu de statuer sur la demande de résiliation judiciaire préalable

-> position acquise de la Ccass

{soc, 03/05/2006} : lorsqu'un salarié a demandé la résiliation judiciaire puis a pris acte de la rupture et a été licencié pour faute, le juge doit d'abord se prononcer sur la demande de résiliation et, en cas de rejet, sur la prise d'acte en cherchant si les faits invoqués par le salarié étaient ou non fondés

-> revirement ?

{soc, 15/03/2006} : résiliation judiciaire préalable puis prise d'acte du salarié ; la rupture du contrat est acquise par la PAR, alors que le juge ne s'est pas encore prononcé sur la résiliation judiciaire

-> revirement ; résiliation judiciaire = volonté de savoir si le contrat peut être rompu, alors que PAR = volonté de rompre le contrat

{soc, 07/2003} : pas de PAR quand demande préalable de résiliation judiciaire

{ {{démission avec réserve et PAR}} }

Les réserves rendent la démission équivoques = qualification de PAR.

-> la terminologie est floue : on parle de qualification en PAR, disqualification en PAR, analyse en PAR...

{ {{démission sans réserve et PAR}} }

{soc, 09/05/2007} : remise en cause d'une démission antérieure par le salarié demandant sa requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse (décision pragmatique de la Ccass)

-> démission = acte unilatéral emportant la rupture du contrat de travail

-> remise en cause de la démission :

soit par la nullité de la démission (vice du consentement)

soit par une requalification en PAR par la preuve de circonstances antérieures ou contemporaines de la démission ayant causé une volonté équivoque de démissionner

-> par exemple lettre de protestation contre la modification unilatérale de la rémunération, décompte des sommes que le salarié prétendait lui être dues, signalement à l'inspection du travail qui avait adressé à la société une demande de rappel de salaires...

-> SI preuve = rapportée, sanction = analyse de la démission en une PAR... produisant les

effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ou d'une démission selon les faits

SI démission avec réserves : qualification en PAR

SI démission sans réserves remise en cause : requalification en PAR