

COMMISSION OUVERTE

SOCIAL

Co-responsables :
PAUL BOUAZIZ, ALAIN SUTRA
BEATRICE BURSZTEIN ET SANDRINE LOSI
AVOCATS A LA COUR



Lundi 17 novembre 2014

**Rupture à l'initiative ou
à la demande du salarié**
(Prise d'acte et résiliation judiciaire)

Intervenants :

Judith Krivine et Grégory Chastagnol
Avocats à la Cour

PRISE D'ACTE DE LA RUPTURE ET RESILIATION JUDICIAIRE

Commission de droit social du Barreau de Paris

Grégory CHASTAGNOL
Avocat associé du cabinet Fromont Briens
Lundi 17 novembre 2014
17h00 – 19h30

- 1. La prise d'acte de la rupture**
- 2. La résiliation judiciaire**
- 3. Prise d'acte de la rupture et résiliation judiciaire : un nouveau tournant jurisprudentiel**

1. La prise d'acte de la rupture

1.1. Définition

1.2. Régime juridique

1.2.1. Les effets immédiats de la prise d'acte

1.2.2. L'effet d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse

1.2.3. L'effet d'une démission

1.2.4. Compétence du juge du fond

1.2.5. Délai imposé au bureau de jugement pour statuer sur une prise d'acte

1.3. Actualité jurisprudentielle

2. La résiliation judiciaire

2.1. Définition

2.2. Régime juridique

2.3. Compétence du Conseil de prud'hommes pour l'action en résiliation judiciaire

2.4. Actualité jurisprudentielle

3. Prise d'acte de la rupture et résiliation judiciaire : un nouveau tournant jurisprudentiel

3.1. Regards croisés : Prise d'acte de la rupture/résiliation judiciaire

3.2. Actualité jurisprudentielle

3.2.1. Critère n° 1 : l'écoulement du temps

3.2.2. Critère n° 2 : la faute grave

3.2.3. La modification du contrat de travail

1. La prise d'acte de la rupture

1.1. Définition

✓ **Construction jurisprudentielle issue des arrêts de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 25 juin 2003 (Cass. soc., 25 juin 2003, n°01-42.335).**

✓ **Mode de rupture prévu à l'article L. 1231-1 du Code du travail :**

« Le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié « ou d'un commun accord », dans les conditions prévues par les dispositions du présent titre.

Ces dispositions ne sont pas applicables pendant la période d'essai ».

✓ **La prise d'acte de la rupture du contrat par le salarié est le fait, pour ce dernier, d'annoncer à son employeur qu'il quitte l'entreprise en « *prenant acte de la rupture de son contrat* ».**

✓ **Le salarié impute à l'employeur la charge de cette rupture, en motivant son acte par le non respect des obligations contractuelles.**

1. La prise d'acte de la rupture

1.1. Définition

- ✓ Mode de rupture **autonome** à l'initiative du salarié, résultant d'une situation de fait.
 - **Cass. soc., 30 mars 2010, n°08-44.236** : la prise d'acte est justifiée par **un manquement suffisamment grave** de l'employeur empêchant la poursuite du contrat de travail.
 - **Cass. soc., 2 avril 2014, n°13-11.187** : La prise d'acte permet au salarié de rompre le contrat de travail aux torts de l'employeur **en cas de manquement suffisamment grave** qui empêche la poursuite du contrat de travail.

1. La prise d'acte de la rupture

1.1. Définition

✓ **Aucun formalisme :**

- La prise d'acte peut valablement être présentée par l'avocat d'un salarié au nom de celui-ci (*Cass. soc., 4 avril 2007, n°05-42.847*).
- Mais à condition que l'avocat adresse la prise d'acte directement à l'employeur et non au Conseil de prud'hommes car, dans ce dernier cas, la Cour de cassation considère que l'on est en présence non pas d'une prise d'acte mais d'une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur (*Cass. soc., 16 mai 2012, n°10-15.238*).
- Puisqu'elle entraîne la cessation du contrat à l'initiative du salarié, l'employeur n'est pas tenu de délivrer une lettre de licenciement (*Cass. soc., 3 février 2010, n°08-40.368*).
- A été considérée comme une prise d'acte le fait pour une salariée de cesser le travail et d'adresser une lettre à son employeur assortie de reproches et lui réclamant les documents de fin de contrat (*Cass. soc., 30 avril 2014, n°13-12.148*).

1. La prise d'acte de la rupture

1.1. Définition

- ✓ Si le salarié n'est pas tenu d'effectuer un préavis (*Cass. soc., 26 mai 2010, n°08-70.253*), la prise d'acte n'exclut toutefois pas la possibilité pour le salarié d'en exécuter un (*Cass. soc., 2 juin 2010, n°09-40.215*).
- ✓ 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 ait spontanément accompli en accord avec l'employeur, ou fait accomplir, celui-ci, et sans incidence sur l'appréciation de la gravité des manquements invoqués à l'appui de la prise d'acte (*Cass. soc., 9 juillet 2014, n°13-15.832*).

1. La prise d'acte de la rupture

1.2. Régime juridique

1.2.1. Les effets immédiats de la prise d'acte

- ✓ **Ne constitue ni un licenciement ni une démission.**
- ✓ 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 juge est tenu d'examiner les manquements de l'employeur invoqués devant lui par le salarié même si celui-ci ne les a pas mentionnés dans cet écrit (*Cass. soc., 29 juin 2005, n°03-42.804 ; Cass. soc., 24 janvier 2007, n°05-41.670 ; Cass. soc., 10 février 2010, n°08-43.138 ; Cass. soc., 9 juillet 2014, n°13-15.892*).
- ✓ Se démarque de la solution adoptée en matière de licenciement.
Les motifs énoncés dans la lettre de licenciement fixent les limites du litige (*Cass. soc., 22 janvier 1998, n°95-41.496 ; Cass. soc., 4 juillet 2012, n°11-17.469*).

1. La prise d'acte de la rupture

1.2 Régime juridique

1.2.1. Les effets immédiats de la prise d'acte

- ✓ Effet principal : **Rompre automatiquement et définitivement ledit contrat** de sorte que tout évènement postérieur à cette prise d'acte soit sans incidence (*Cass. soc., 19 décembre 2007, n°06-44.873 ; Cass. soc., 26 octobre 2011, n°10-11.297 ; Cass. soc., 27 juin 2012, n°11-10.569 ; Cass. soc., 21 novembre 2012, n°10-26.611*).
- **Cass. soc., 12 décembre 2012, n°10-28.166** : La prise d'acte de la rupture par le salarié en raison de faits qu'il reproche à son employeur entraîne la cessation immédiate du contrat de travail, de sorte qu'aucun salaire n'est dû pour la période postérieure à celle-ci ;
- **Cass. soc., 30 janvier 2008, n°06-14.218** : C'est le jour où le salarié cesse son travail en prenant acte de la rupture de son contrat qui fixe la date de fin du contrat ;
- **Cass. soc., 8 juin 2005, n°03-48.321 ; Cass. soc., 25 mars 2010, n°08-42.302** : C'est la date de réception par l'employeur de la lettre de prise d'acte de la rupture par l'employeur qui constitue le point de départ du délai de dénonciation de la clause de non-concurrence.

1. La prise d'acte de la rupture

1.2. Régime juridique

1.2.1. Les effets immédiats de la prise d'acte

- ✓ **Rupture immédiate** du contrat de travail, ne peut être rétractée (*Cass. soc., 14 octobre 2009, n°08-42.878 ; Cass. soc., 10 novembre 2009, n°08-40.863 ; Cass. soc., 26 octobre 2011, n°09-42.708*).
- ✓ Le contrat de travail étant rompu par la prise d'acte de la rupture émanant du salarié, peu importe la lettre envoyée postérieurement par l'employeur pour lui imputer cette rupture (*Cass. soc., 7 avril 2004, n°02-42.917 ; Cass. soc., 21 septembre 2005, n°03-45.850*).
- ✓ Peu importe également la procédure enclenchée postérieurement à la prise d'acte par le salarié (*Cass. soc., 19 janvier 2005, n°02-41.113*).
- ✓ Cessation immédiate du contrat, il importe peu qu'elle ait été immédiatement suivie d'une prise de ses droits à la retraite par le salarié.

retraite le lendemain de la prise d'acte ne
peut
(*Cass. soc., 24 septembre 2008,*
n°07-

La décision du salarié de bénéficier de ses droits à la
retraite le lendemain de la prise d'acte ne
peut
en effet avoir aucune conséquence sur cette dernière
(*Cass. soc., 24 septembre 2008,*
n°07-40.098).

1. La prise d'acte de la rupture

1.2. Régime juridique

1.2.1. Les effets immédiats de la prise d'acte

- ✓ La Chambre sociale de la Cour de cassation considère que le licenciement ou la lettre d'un employeur imputant la rupture aux torts du salarié postérieurement à une prise d'acte de la rupture par le salarié sont sans incidence (*Cass. soc.*, 7 avril 2004, n°02-42.917 ; *Cass. soc.*, 21 septembre 2005, n°03-45.850 ; *Cass. soc.*, 12 juillet 2006, n°04-12.778 ; *Cass. soc.*, 4 février 2009, n°07-44.250 ; *Cass. soc.*, 30 juin 2010, n°09-41.456).

1. La prise d'acte de la rupture

1.2. Régime juridique

1.2.2. L'effet d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse

- ✓ Peut produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.
- ✓ Le licenciement sans cause réelle et sérieuse sera caractérisé si les faits justifient la rupture du contrat aux torts de l'employeur (versement de l'indemnité de licenciement, indemnité compensatrice de préavis et dommages-intérêts pour licenciement irrégulier et abusif).
- ✓ **Cass. soc., 25 juin 2003, n°01-42.335/01-42.679/01-43.578** : lorsqu'un 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 justifiait, soit dans le cas contraire d'une démission.

1. La prise d'acte de la rupture

1.2. Régime juridique

1.2.2. L'effet d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse

- ✓ Si les griefs reprochés à l'employeur justifiait la rupture, la prise d'acte produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, ouvrant droit à des dommages et intérêts et aux diverses indemnités de rupture.
- ✓ Une prise d'acte peut être requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse caractérisant un manquement suffisamment grave de l'employeur, peu importe que les faits qui étaient relatifs à un différend d'ordre professionnel se soient déroulés en dehors du temps et du lieu de travail.

1. La prise d'acte de la rupture

1.2. Régime juridique

1.2.2. L'effet d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse

- ✓ **Cass. soc., 23 janvier 2013, n°11-20.356** : « Mais attendu que la Cour d'appel a constaté que dans la soirée du 28 juin 2006, alors que la salariée, qui était en arrêt de travail depuis le même jour, s'était rendue à son club de bridge, l'employeur avait fait irruption brutalement dans la pièce où se trouvait Madame Y ..., remettant en cause avec véhémence l'état de santé de celle-ci et exigeant qu'elle lui remette son arrêt de travail, et qu'agresser publiquement, l'intéressé, choquée, s'était trouvée dans un état de sidération nécessitant le secours des personnes présentes ; **qu'elle a ainsi caractérisé un manquement suffisamment grave de l'employeur à ses obligations justifiant la prise d'acte, peu important que les faits qui étaient relatifs à un différend d'ordre professionnel, se soit déroulé en dehors du temps et du lieu de travail ; que le moyen n'est pas fondé** ».

1. La prise d'acte de la rupture

1.2. Régime juridique

1.2.3. L'effet d'une démission

- ✓ La prise d'acte de la rupture peut constituer une démission.
- ✓ La démission sera caractérisée si les faits ne justifient pas la rupture aux torts de l'employeur.
- ✓ **Cass. soc., 25 juin 2003, n°01-42.335/01-42.679/01-43.578** : lorsqu'un 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 justifiait, soit dans le cas contraire, **d'une démission.**
- ✓ Si les griefs ne justifiaient pas la rupture, le salarié considéré comme démissionnaire ne peut prétendre à aucune indemnité de rupture.
- ✓ Aucune indemnité compensatrice de préavis ne peut être mise à la charge du salarié dont la maladie l'a mis dans l'incapacité d'exécuter celui-ci, et ce, alors même que sa prise d'acte de la rupture produit les effets d'une démission.

1. La prise d'acte de la rupture

1.2. Régime juridique

1.2.3. L'effet d'une démission

- ✓ **Cass. soc., 15 janvier 2014, n°11-21.907 :**

« Mais attendu qu'ayant constaté que le salarié s'était trouvé, du fait de sa maladie, dans l'incapacité d'effectuer le préavis de 15 jours dont l'exécution avait été convenue avec l'employeur, ce dont il résultait qu'aucune indemnité compensatrice de préavis ne pouvait être mise à sa charge, la Cour d'appel a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision ».

1. La prise d'acte de la rupture

1.2. Régime juridique

1.2.4. Compétence du juge du fond

- ✓ Il appartient au juge :
 - d'apprécier si les faits invoqués justifiaient ou non la rupture ;
 - d'en déduire si cette rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ou d'une démission.
- ✓ Lorsque le juge constate qu'il subsiste un doute sur la réalité des faits invoqués par le salarié à l'appui de sa prise d'acte, il peut estimer à bon droit que le salarié n'a pas établi les faits qu'il allégué à l'encontre de l'employeur comme cela lui incombait (*Cass. soc., 19 décembre 2007, n°06-44.754*).
- ✓ C'est au salarié d'apporter la preuve de faits réels et suffisamment graves à l'encontre de l'employeur (*Cass. soc., 28 novembre 2006, n°05-43.901*).

1. La prise d'acte de la rupture

1.2. Régime juridique

1.2.4. Compétence du juge du fond

✓ Si un doute subsiste, il profite à l'employeur.

- Une Cour d'appel ne peut sur le fondement de l'article L. 1235-1 du Code du travail selon lequel le doute profite au salarié, accorder le bénéfice du doute à un salarié qui invoquait un harcèlement moral.
- Il appartient au juge de se prononcer sur la réalité des faits allégués par le salarié à l'appui de sa prise d'acte, et non de statuer « *par des motifs dubitatifs* » (Cass. soc., 30 mai 2007, n°05-44.685).

1. La prise d'acte de la rupture

1.2. Régime juridique

1.2.4. Compétence du juge du fond

- ✓ Le juge doit statuer sur l'imputabilité de la rupture et sur ses conséquences à l'égard du salarié qui se prévaut de la rupture.
- ✓ Le juge qui constate la rupture du contrat de travail doit dire à qui cette rupture est imputable et en tirer les conséquences juridiques à l'égard du salarié qui s'en prévaut (*Cass. soc.*, 8 février 2005, n°03-40.385).
- ✓ Le juge qui ne se prononce pas sur les griefs invoqués par le salarié à l'appui de sa prise d'acte est systématiquement censuré (*Cass. soc.*, 16 décembre 2003, n°01-43.916 ; *Cass. soc.*, 14 janvier 2004, n°01-47.026 ; *Cass. soc.*, 4 février 2009, n°07-44.250).

1. La prise d'acte de la rupture

1.2. Régime juridique

1.2.5. Délai imposé au bureau de jugement pour statuer sur une prise d'acte

- ✓ La loi n° 2014-743 du 1er juillet 2014 relative à la procédure applicable devant le Conseil de prud'hommes dans le cadre d'une prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié, impose au bureau de jugement du Conseil de prud'hommes saisi d'une demande de qualification d'une prise d'acte, de statuer dans le délai d'un mois à compter de sa saisine.

Un nouvel article du Code du travail (article L. 1451-1 du Code du travail) est rédigé comme suit :

*« Lorsque le Conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de qualification de la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié en raison de faits que celui-ci reproche à son employeur, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement, qui statue au fond **dans un délai d'un mois suivant sa saisine** ».*

Le bureau de jugement est saisi directement sans phase de conciliation préalable.

1. La prise d'acte de la rupture

1.2. Régime juridique

1.2.5. Délai imposé au bureau de jugement pour statuer sur une prise d'acte

- ✓ Le délai d'un mois ouvert au juge pour statuer n'est pas impératif et aucune sanction n'est envisagée en cas de non respect.

Les partenaires sociaux ont fait remarquer que, fixer dans la loi un délai de jugement d'un mois ne garantit pas qu'il soit respecté, d'autant que les moyens des Conseils de prud'hommes sont insuffisants pour faire face à des jugements rapides.

A titre illustratif : Le délai d'un mois prévu en cas de requalification d'un CDD en CDI, a du mal à être tenu.

1. La prise d'acte de la rupture

1.2. Régime juridique

1.2.5. Délai imposé au bureau de jugement pour statuer sur une prise d'acte

	Demande de prise d'acte déposée au Conseil de prud'hommes avant le 3 juillet 2014	Demande de prise d'acte déposée au Conseil de prud'hommes à compter du 3 juillet 2014
Phase de conciliation	Oui	Non
Délai pour statuer	Aucun (en moyenne la durée varie entre 10 et 16 mois)	Un mois

1. La prise d'acte de la rupture

1.2. Régime juridique

1.2.5. Délai imposé au bureau de jugement pour statuer sur une prise d'acte

- ✓ Sécurisation de la situation du salarié : N'a pas droit, sauf exception aux allocations de chômage.

Pôle Emploi estime qu'il existe un doute sur le caractère volontaire ou non de la rupture.

- Toute demande d'allocation faite au moment de l'inscription de l'intéressé sur la liste des demandeurs d'emploi est rejetée dans l'attente du jugement.
- Une fois jugée, la prise d'acte n'entraîne pas un droit automatique aux prestations.
- Seules les ruptures produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ouvrent droit au chômage, sous réserve que l'ancien salarié remplisse les autres conditions d'ouverture de droits.
- Les allocations de chômage ne pourront être versées aux demandeurs d'emplois qu'une fois le jugement ayant condamné l'employeur devenu définitif.

1. La prise d'acte de la rupture

1.2. Régime juridique

1.2.5. Délai imposé au bureau de jugement pour statuer sur une prise d'acte

- ✓ En cas d'appel par l'employeur, celui-ci étant suspensif, Pôle Emploi devrait considérer qu'il ne s'agit pas d'une décision définitive et refuser de verser des allocations dans l'attente de la décision de la Cour d'appel.

Pour éviter une telle situation, le gouvernement pourrait prévoir par décret que la décision est exécutoire à titre provisoire, comme c'est le cas dans le cadre de la requalification d'un CDD en CDI.

En l'absence d'une telle disposition, le juge peut toujours décider que sa décision est exécutoire à titre provisoire, en fonction notamment de la gravité des motifs à l'appui de la prise d'acte.

Dans ce cas, si la Cour d'appel infirme la solution rendue par le Conseil de prud'hommes et fait produire à la rupture les effets d'une démission, les allocations qui auront été versées par Pôle Emploi au salarié devront être remboursées.

1. La prise d'acte de la rupture

1.2. Régime juridique

1.2.5. Délai imposé au bureau de jugement pour statuer sur une prise d'acte

- ✓ Il existe des cas dans lesquels les allocations peuvent être versées au salarié sans attendre l'issue du contentieux.

Exceptions prévues dans le cadre des démissions dites légitimes qui permettent au salarié d'être indemnisé sans attendre l'issue du contentieux :

- Prise d'acte pour non paiement des salaires dès lors que le salarié présente à Pôle Emploi une ordonnance de référé condamnant l'employeur à verser les rémunérations litigieuses ;
 - Prise d'acte intervenant à la suite d'un acte délictueux de l'employeur à l'occasion de l'exécution du contrat de travail et pour lequel le salarié justifie avoir déposé plainte auprès du Procureur de la République.
- ✓ À l'appui de sa demande, l'intéressé doit présenter une copie de la plainte ou le récépissé du dépôt.

Sont également recevables la citation directe devant le Tribunal correctionnelle, la plainte avec constitution de partie civile devant le Juge d'instruction ou la simple plainte auprès d'un commissariat de police ou d'une gendarmerie.

1. La prise d'acte de la rupture

1.3. Actualité jurisprudentielle

- ✓ **Cass. soc., 23 janvier 2013, n°11-188.55** : Justifie la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail **le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs**, dès lors qu'un salarié est victime sur le lieu de travail de violences physiques ou morales exercées par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures pour faire cesser ces agissements et quand bien même **la prise d'acte intervient longtemps après les faits** (21 mois après dans le cas d'espèce).

«Attendu d'abord, que lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de 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.

Attendu, ensuite, que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail de violences physiques ou morales exercées par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures pour faire cesser ces agissements.

Attendu que pour dire que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail de la salariée intervenue 21 mois après les faits, produisait les effets d'une démission, l'arrêt retient que le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat ne revêt pas, compte tenu de l'existence d'un affrontement entre deux salariés titulaires de postes de direction, un caractère de gravité de nature à justifier la prise d'acte, qu'en statuant ainsi, la Cour d'appel a violé les textes susvisés ».

1. La prise d'acte de la rupture

1.3. Actualité jurisprudentielle

- ✓ Départ à la retraite équivoque en cas de différend contemporain ou antérieure à l'employeur.

Cass. soc., 15 mai 2013, n°11-26.784 :

Le départ à la retraite du salarié est un acte volontaire par lequel **le salarié manifeste de façon claire et non équivoque** sa volonté de mettre fin à son contrat de travail.

« Mais attendu que le départ à la retraite du salarié est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail ;

*Que lorsque le salarié, sans invoquer un vice du consentement de nature à entraîner l'annulation de son départ à la retraite, remet en cause celui-ci en raison de faits ou manquements imputables à son employeur, le juge doit, s'il résulte de circonstances antérieures ou contemporaines de son départ qu'à la date à laquelle il a été décidé, **celui-ci était équivoque, l'analyser en une prise d'acte de la rupture qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifient ou dans le cas contraire d'un départ volontaire à la retraite** ».*

1. La prise d'acte de la rupture

1.3. Actualité jurisprudentielle

- ✓ Prise d'acte incompatible avec une demande de réintégration.

Cass. soc., 29 mai 2013, n°12-15.974/n°12-11.756 :

La Cour de cassation précise pour la première fois qu'un salarié protégé qui a pris acte de la rupture de son contrat de travail ne peut utilement solliciter sa réintégration dans son emploi, quand bien même cette prise d'acte produisait les effets d'un licenciement nul.

« Mais attendu que la prise d'acte de la rupture par un salarié en raison de faits qu'il reproche à son employeur entraîne la rupture immédiate du contrat de travail et ne peut être rétractée ; qu'il en résulte qu'un salarié protégé qui a pris acte de la rupture de son contrat de travail, ne peut ultérieurement solliciter sa réintégration dans son emploi ; que le moyen n'est pas fondé ».

Cass. soc., 26 mars 2014, n°12-23.634 :

La Cour de cassation confirme que **les manquements de l'employeur qui peuvent justifier la prise d'acte de la rupture du contrat doivent être suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail et juge qu'il n'en est pas ainsi de manquements anciens de plusieurs mois.**

1. La prise d'acte de la rupture

1.3. Actualité jurisprudentielle

- ✓ **Cass. soc., 14 mai 2014, n°13-10.913** : Le défaut de paiement d'heures supplémentaires ne justifie pas une prise d'acte.
- ✓ **Cass. soc., 15 mai 2014, n°12-29.746** : Le non respect du principe d'égalité peut justifier une prise d'acte aux torts de l'employeur.
- ✓ Dans le même sens que les arrêts rendus par la Chambre sociale de la Cour de cassation le 12 juin 2014, la Cour de cassation confirme : « *Que le défaut de paiement de la prime PAP et l'absence d'information du salarié sur les modalités de calcul des sommes versées au titre de la rémunération variable n'avaient pas empêché la poursuite du contrat de travail* », pour rejeter la prise d'acte du salarié (Cass. soc., 9 juillet 2014, n°13-11.756).

1. La prise d'acte de la rupture

1.3. Actualité jurisprudentielle

- ✓ **Cass.soc., 26 mars 2014, n°12-23.634 ; Cass. soc., 12 juin 2014, n°12-29.063/n°13-11.448 ; Cass. soc., 9 juillet 2014, n°13-11.756 et** : S'inscrivent dans la droite lignée d'une série d'arrêts qui exigent désormais que le manquement de l'employeur justifiant la prise d'acte ou la résiliation judiciaire, « *empêche la poursuite du contrat* ».

L'action intentée tardivement manifeste que le manquement de l'employeur n'a pas fait obstacle à la poursuite du contrat (*Cass. soc., 26 mars 2014, n°12-35.040*).

1. La prise d'acte de la rupture

1.3. Actualité jurisprudentielle

✓ FOCUS: Cass. soc., 26 mars 2014, n°12-23.634 :

- *Confirmation de l'arrêt du 31 mars 2010 aux termes duquel les manquements doivent être **suffisamment graves** pour empêcher la poursuite du contrat ;*
- *Impossibilité de poursuivre le contrat de travail n'avait pas été reprise par la Cour de cassation dans les arrêts qui ont suivi, ce qui laissait planer un doute sur la portée du premier arrêt ;*
- *Proximité temporelle entre les manquements de l'employeur et la prise d'acte.*

Par un revirement de jurisprudence (Cass. soc., 23 janvier 2013, n°11-18.855) la Cour de cassation exige que **les manquements reprochés justifient l'impossibilité de poursuivre le contrat de travail ce qui est incompatible avec des manquements anciens ou datant de plusieurs mois.**

- *Impact relatif de la violation de l'obligation de sécurité de résultat sur la prise d'acte.*

2. La résiliation Judiciaire

2.1. Définition

✓ **L'article 1184 du Code civil dispose que :**

« La condition résolutoire est toujours sous-entendue dans les contrats synallagmatiques, pour le cas où l'une des deux parties ne satisfera point à son engagement.

Dans ce cas, le contrat n'est point résolu de plein droit, la partie envers laquelle l'engagement n'a point été exécuté, a le choix ou de forcer l'autre à l'exécution de la convention lorsqu'elle est possible, ou d'en demander la résolution avec dommages et intérêts.

La résolution doit être demandée en justice, il peut être accordé au défendeur un délai selon les circonstances ».

- ✓ Les parties au contrat de travail peuvent, pour rompre le contrat, avoir recours à la procédure de résiliation judiciaire en invoquant, sur la base de l'article 1184 du Code civil, **le fait que l'autre partie n'a pas satisfait à son engagement.**
- ✓ La résiliation judiciaire peut être définie comme la demande au Conseil de prud'hommes de constater les manquements suffisamment graves de l'employeur et de décider de la résiliation à ses torts exclusifs.
- ✓ Le salarié peut demander au Conseil de prud'hommes la résiliation judiciaire de son contrat de travail en cas de manquement de l'employeur à ses obligations.

2. La résiliation Judiciaire

2.2. Régime juridique

- ✓ Si le Juge prononce la résiliation du contrat, celui-ci est **rompu à la date du prononcé du jugement** dès lors que le salarié est toujours au service de son employeur jusqu'à cette date (*Cass. soc., 11 janvier 2007, n°05-40.626 ; Cass. soc., 9 janvier 2013, n°11-22.119 ; Cass. soc., 24 avril 2013, n°11-28.629*).
- ✓ En cas d'appel confirmant la résiliation judiciaire, la date de la rupture du contrat de travail reste fixée **au jour du jugement prud'homal prononçant la résiliation** dès lors que le salarié a cessé de travailler pour son employeur.

Toutefois, il en est autrement lorsque l'exécution du contrat de travail s'est poursuivie après cette décision.

Par conséquent, en cas d'appel confirmant la résiliation judiciaire :

- Si le salarié a cessé de travailler pour son employeur dès le jugement prononçant la résiliation, la date de rupture du contrat reste bien fixée au jour du jugement confirmé ;
- Si le salarié a continué à travailler pour son employeur après le jugement prud'homal prononçant la résiliation, la date d'effet de celle-ci est alors fixée au jour de l'arrêt confirmatif.
- Le salarié peut alors prétendre au paiement des salaires jusqu'à la date de la décision où la Cour d'appel a confirmé ce jugement (*Cass. soc., 21 janvier 2014, n°12-28.237*).

2. La résiliation Judiciaire

2.3. Compétence du Conseil de prud'hommes pour l'action en résiliation judiciaire

- ✓ **Cass. soc., 13 mai 2003, n°01-17.452** : l'action en résiliation judiciaire du contrat de travail relève de la compétence du Conseil de prud'hommes.
- ✓ Pas plus que le juge du principal, le Juge des référés n'a le pouvoir, à la demande d'un tiers, d'ordonner la résiliation d'un contrat de travail ni de prendre une mesure entraînant la rupture de celui-ci (*Cass. soc., 18 novembre 2009, n°08-19.419 ; Cass. soc., 30 mai 2013, n°12-14.289*).

2. La résiliation Judiciaire

2.4. Actualité jurisprudentielle

✓ Résiliation Judiciaire produisant les effets d'un licenciement nul

Cass. soc., 20 février 2013, n°11-26.560 : La résiliation judiciaire du contrat de travail prononcé aux torts de l'employeur en raison notamment du harcèlement moral dont la salariée a été victime sur son lieu de travail produit **les effets d'un licenciement nul**.

« Mais attendu qu'après avoir estimé que la salariée était fondée à solliciter la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur, en raison notamment du harcèlement moral dont elle avait été victime sur son lieu de travail, la Cour d'appel a énoncé à bon droit que cette rupture produisait les effets d'un licenciement nul conformément aux dispositions de l'article L. 1152-7 du Code de travail ; que le moyen n'est pas fondé ».

2. La résiliation Judiciaire

2.4. Actualité jurisprudentielle

- ✓ **Cass. soc., 24 avril 2013, n°11-28.629** : La date d'effet de la résiliation ne peut être fixée qu'au jour de la décision qui l'a prononcée, dès lors que le contrat n'a pas été rompu avant cette date.
- ✓ Doit être censuré l'arrêt d'une Cour d'appel ayant fixé la date d'effet de la résiliation au jour de la demande en justice tendant à cette résiliation.

« Attendu, cependant, qu'en cas de résiliation judiciaire du contrat de travail, la date d'effet de la résiliation ne peut être fixée qu'au jour de la décision qui la prononce, dès lors que le contrat n'a pas été rompu avant cette date ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'en l'absence de rupture du contrat de travail au 9 février 2009, la relation contractuelle s'était poursuivie après cette date, la Cour d'appel a violé le texte susvisé ».

2. La résiliation Judiciaire

2.4. Actualité jurisprudentielle

- ✓ Demande de résiliation postérieure à la reconnaissance judiciaire d'une discrimination.

Cass. soc., 23 mai 2013, n°12-12.995 : La discrimination constitue un manquement grave de l'employeur justifiant la demande de résiliation judiciaire du contrat, quand bien même les faits à l'origine de la discrimination sont anciens et ne sont pas poursuivis.

« Attendu que pour rejeter la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail et celle à titre de dommages-intérêts et d'indemnités de rupture l'arrêt retient, d'une part, que la discrimination invoquée par la salariée porte sur des faits produits à partir du mois de septembre 2005 lorsqu'à l'issue d'un arrêt de travail pour maladie, elle a été affectée à des fonctions d'accueil et de standardiste, différentes des fonctions de conseillères mutualistes qu'elle exerçait précédemment et, d'autre part, qu'aucun élément ne permettant de constater que cette discrimination s'est poursuivie après l'arrêt du 2 septembre 2009, ce manquement ancien de l'employeur ne peut pas, à lui seul, justifier le prononcé de la résiliation judiciaire du contrat.

Qu'en statuant ainsi, alors que les faits de discrimination retenus dans le précédent arrêt constituait un manquement grave de l'employeur à ses obligations peu importe qu'ils ne se soient poursuivis, la Cour d'appel a violé les textes susvisés ».

2. La résiliation Judiciaire

2.4. Actualité jurisprudentielle

- ✓ **Cass. soc., 21 janvier 2014, n°12-28.237** : Lorsque l'exécution du contrat de travail s'est poursuivie après le jugement de première instance prononçant la résiliation du contrat, la résiliation ne prend effet qu'à la date de l'arrêt d'appel confirmant cette résiliation.

« Attendu que pour rejeter les demandes du salarié en paiement de salaires jusqu'à la date de l'arrêt, la Cour d'appel retient que la résiliation du contrat de travail prend effet à la date du jugement confirmé ;

Qu'en déterminant ainsi, sans rechercher, comme le soutenait le salarié, si celui-ci n'était pas resté aux services de son employeur postérieurement au jugement prononçant la résiliation du contrat de travail, la Cour d'appel n'a pas donné de base légale à cette décision ».

- ✓ **Cass. soc., 29 janvier 2014, n°12-24.951** : Le juge examine tous les faits intervenus jusqu'au jour de la décision de résiliation judiciaire.
- ✓ **Cass. soc., 12 février 2014, n°12-28.571** : le décès du salarié ne rend pas sans objet la demande en résiliation judiciaire du contrat de travail dont la date d'effet doit être fixée au jour du décès.

2. La résiliation Judiciaire

2.4. Actualité jurisprudentielle

- ✓ **Cass. soc., 26 mars 2014, n°12-21.372** : Les manquements de l'employeur qui justifient la résiliation judiciaire à ses torts sont ceux qui rendent impossibles la poursuite du contrat de travail.

Juger que l'absence de visite médicale de reprise ne justifie pas la résiliation aux torts de l'employeur lorsqu'elle procède d'une erreur des services administratifs, qu'elle est isolée et que le salarié a attendu six mois avant de s'en prévaloir.

- ✓ **Cass. soc., 30 avril 2014, n°13-10.772** : Si au moment où le juge statue, le salarié a démissionné, l'action en résiliation judiciaire devient sans objet, et le salarié peut obtenir réparation si les griefs invoqués sont établis.

Si le salarié demande la requalification de sa démission en prise d'acte, le juge doit prendre en considération les manquements de l'employeur invoqués.

- ✓ **Cass. soc., 28 octobre 2014, n°13-19.527** : Si le salarié est désigné délégué syndical après avoir demandé la résiliation judiciaire du contrat, la rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, et non nul.

3. Prise d'acte de la rupture et résiliation judiciaire : un nouveau tournant jurisprudentiel

3.1. Regards croisés : Prise d'acte de la rupture/résiliation judiciaire

- ✓ Depuis les arrêts du 25 juin 2003 (*Cass. soc., 25 juin 2003, n°01-42.679*), si les griefs invoqués par le salarié à l'appui de sa prise d'acte s'avèrent infondés, la rupture produira les effets d'une démission.

Le salarié sera, dans cette hypothèse, **privé des indemnités de rupture et des allocations de chômage.**

- ✓ La demande en résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'employeur s'avère beaucoup moins risquée :
 - Si les griefs reprochés à l'employeur sont fondés, la rupture produira les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.
 - Si les griefs invoqués ne sont pas fondés, la demande de résiliation sera rejetée et le contrat de travail maintenu.

3. Prise d'acte de la rupture et résiliation judiciaire : un nouveau tournant jurisprudentiel

3.1. Regards croisés : Prise d'acte de la rupture/résiliation judiciaire

- ✓ Une demande de résiliation judiciaire formée par un salarié ne peut être assimilée à une prise d'acte de la rupture.

L'employeur a pu considérer que l'action en résiliation judiciaire devait être assimilée à une prise d'acte de la rupture du salarié (*Cass. soc., 21 mars 2007, n°05-45.392, société BAYER DIAGNOSTICS c/ DE*

GIRARDEA).

3. Prise d'acte de la rupture et résiliation judiciaire : un nouveau tournant jurisprudentiel

3.1. Regards croisés : Prise d'acte de la rupture/résiliation judiciaire

- ✓ Le juge saisi d'une demande de résiliation judiciaire ne peut pas, après avoir retenu que les griefs invoqués par le salarié n'étaient pas justifiés, prononcer la résiliation judiciaire aux torts de celui-ci et faire produire à la résiliation les effets d'une démission (*Cass. soc.*, 26 septembre 2006, n°04-48.587, *VERRIPS c/ SOCIETE LEGRAND* ; *Cass. soc.*, 26 septembre 2007, n°06-42.551, *JUSOT c/ SOCIETE SODIFRA*).

3. Prise d'acte de la rupture et résiliation judiciaire : un nouveau tournant jurisprudentiel

3.1. Regards croisés : Prise d'acte de la rupture/résiliation judiciaire

3.1.1. Différences quant aux effets

- ✓ La différence essentielle entre la prise d'acte de la rupture et la demande de résiliation judiciaire tient dans leurs effets sur le contrat de travail.
 - La prise d'acte de la rupture emporte **la cessation immédiate du contrat de travail** (*Cass. soc., 20 janvier 2010, n°08-43.474*), à tel point qu'elle ne peut pas être rétractée (*Cass. soc., 29 mai 2013, n° 12-15.974*) ;
 - La demande de résiliation judiciaire n'affecte pas en elle-même le cours du contrat de travail qui n'est résilié si le juge fait droit à la demande, **qu'à la date de la décision qui prononce la résiliation** (*Cass. soc., 29 janvier 2014, n°12-24.414*).

3. Prise d'acte de la rupture et résiliation judiciaire : un nouveau tournant jurisprudentiel

3.1. Regards croisés : Prise d'acte de la rupture/résiliation judiciaire

3.1.2. Similitudes quant aux causes de la rupture

- ✓ La prise d'acte et la résiliation judiciaire s'unissent sur les causes de la rupture.

Les juges doivent constater l'existence de manquements suffisamment graves pour justifier la rupture du contrat de travail.

- La nature des faits de nature à justifier la rupture, est abandonnée au pouvoir souverain des juges du fond (*Cass. soc., 26 novembre 2004, n°02-46.248*).

3. Prise d'acte de la rupture et résiliation judiciaire : un nouveau tournant jurisprudentiel

3.2. Actualité jurisprudentielle

- ✓ Deux décisions sont à l'origine de cette évolution :
 - Cass. soc., 26 mars 2014, n°12-35.040 ;
 - Cass. soc., 12 juin 2014, n°12-29.063.

- ✓ La Haute juridiction a identifié deux nouveaux critères :
 - L'écoulement du temps ;
 - L'appréciation de la gravité de la faute.

3. Prise d'acte de la rupture et résiliation judiciaire : un nouveau tournant jurisprudentiel

3.2. Actualité jurisprudentielle

✓ **Cass. soc., 26 mars 2014, n°12-35.040/12-21.372/12-23.634 :**

- « *Attendu que pour débouter le salarié de sa demande de résiliation judiciaire, l'arrêt retient que **la suspension de ses fonctions par l'employeur ne constituait pas un manquement suffisamment grave au regard des griefs énoncés dans la lettre de licenciement** notifiée moins d'un mois plus tard, justifiant que le salarié soit éloigné immédiatement de l'entreprise ;*

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que la mesure de suspension n'était fondée sur aucune disposition légale, ce dont il résultait que l'employeur avait commis un manquement rendant impossible la

poursuite du contrat de travail, la

Cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ces constatations, a violé les textes susvisés ».

- « *Mais attendu que la prise d'acte permet aux salariés de rompre le contrat de travail en cas de manquement suffisamment grave de l'employeur empêchant la poursuite du contrat de travail ;*

*Et attendu que la Cour d'appel qui a retenu que les manquements de l'employeur **étaient pour la plupart***

***anciens**, faisant ainsi ressortir qu'ils n'avaient pas empêché la poursuite du contrat de travail, a légalement justifié sa décision ».*

3. Prise d'acte de la rupture et résiliation judiciaire : un nouveau tournant jurisprudentiel

3.2. Actualité jurisprudentielle

✓ **Cass. soc., 12 juin 2014, n°12-29.063/13-11.448 :**

- *« Mais attendu qu'ayant constaté que la modification appliquée par l'employeur n'avait pas exercé l'influence défavorable sur le montant de la rémunération perçue par le salarié pendant plusieurs années, la Cour d'appel, qui a ainsi fait ressortir qu'elle n'était pas de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail, n'encourt pas les griefs du moyen ».*
- *« Mais attendu que la Cour d'appel, qui a constaté que la créance de salaire résultant de la modification unilatérale du contrat de travail représentait une faible partie de la rémunération, a pu décider que ce manquement de l'employeur n'empêchait pas la poursuite du contrat de travail ;*

Que, sans être tenu de faire droit à une demande fondée sur une offre amiable et sans encourir les griefs du moyen, elle a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision ».

3. Prise d'acte de la rupture et résiliation judiciaire : un nouveau tournant jurisprudentiel

3.2. Actualité jurisprudentielle

3.2.1. Critère n°1 : l'écoulement du temps

- ✓ Jusque là, l'écoulement du temps sur la justification de la rupture lorsque le salarié décidait de prendre acte ou demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail n'était pas prise en compte.
- ✓ Exception : l'arrêt dit des « Papillons Blancs » (Cass. soc., 23 janvier 2013, n°11-18.855).

La Cour de cassation avait censuré une décision d'appel ayant jugé injustifiée une prise d'acte intervenue 21 mois après les faits invoqués par la salariée au soutien de la rupture.

À l'exception de cette décision, l'écoulement du temps n'a jamais été pris en compte en matière de prise d'acte et de résiliation judiciaire.

La nature du manquement dictait la solution.

- ✓ **Arrêt du 26 mars 2014** : La problématique du temps, entre le manquement et la réaction qu'elle appelle est la problématique centrale.

3. Prise d'acte de la rupture et résiliation judiciaire : un nouveau tournant jurisprudentiel

3.2. Actualité jurisprudentielle

3.2.1. Critère n°1 : l'écoulement du temps

- ✓ Les manquements de l'employeur **ne doivent pas être trop anciens, sous peine de ne plus pouvoir justifier la prise d'acte.**

La réaction du salarié aux manquements de l'employeur **doit être immédiate** ou, à tout le moins, **intervenir dans de brefs délais.**

Pour la première fois, la Cour de cassation introduit la dimension temporelle dans la technique de la prise d'acte.

3. Prise d'acte de la rupture et résiliation judiciaire : un nouveau tournant jurisprudentiel

3.2. Actualité jurisprudentielle

3.2.2. Critère n°2 : la faute grave

- ✓ Les arrêts du 26 mars 2014 exigent, pour que la prise d'acte soit justifiée, la preuve d'un « *manquement suffisamment grave de l'employeur empêchant la poursuite du contrat de travail* ».

- ✓ La référence à un manquement suffisamment grave de l'employeur « *empêchant la poursuite du contrat de travail* » selon la formulation retenue par l'arrêt CANDELA (n°12-23.634), ou à « *un manquement rendant impossible la poursuite du contrat de travail* », pour emprunter aux termes de l'arrêt NAVARRET (n°12-21.372), n'irrigue plus seulement la jurisprudence sur la prise d'acte, mais aussi ce qui, à notre connaissance, est nouveau, celle relative à la résiliation judiciaire.

- ✓ La faute grave devient au centre de l'évaluation de l'appréciation des raisons justifiant la rupture tant en matière de prise d'acte de la rupture qu'en matière de résiliation judiciaire.

- ✓ Avec les arrêts du 26 mars 2014, la Cour de cassation unifie le contrôle qu'elle exerce sur la cause de la prise d'acte de la rupture ou de la résiliation judiciaire du contrat de travail.

3. Prise d'acte de la rupture et résiliation judiciaire : un nouveau tournant jurisprudentiel

3.2. Actualité jurisprudentielle

3.2.2. Critère n°2 : la faute grave

- ✓ La Cour de cassation exerce désormais un contrôle sur la cohérence et l'adéquation entre les constatations des juges du fond sur les manquements de l'employeur et la conclusion qu'ils en tirent quant à l'imputabilité de la rupture.
- ✓ **Après les arrêts du 26 mars 2014, on pourrait se demander si cette solution était transposable à l'hypothèse de la modification du contrat de travail, eu égard à l'importance de la transgression commise par l'employeur qui se place ainsi en dehors du champ contractuel.**

3. Prise d'acte de la rupture et résiliation judiciaire : un nouveau tournant jurisprudentiel

3.2. Actualité jurisprudentielle

3.2.3. Le régime de la modification du contrat de travail

- ✓ Les arrêts du 12 juin 2014 (Cass. soc., 12 juin 2014, n°12-29.063/13-11.448) ont changé le régime de la modification du contrat de travail.
 - Dans le premier arrêt, un VRP a engagé une action en résiliation judiciaire de son contrat de travail au motif que son employeur lui avait notifié une baisse de son taux de commissionnement en 2005.

La Cour de cassation considère que :

« La Cour d'appel, qui a constaté que la créance de salaire résultant de la modification unilatérale du contrat de travail représentait une faible partie de la rémunération, a pu décider que ce manquement de l'employeur n'empêchait pas la poursuite du contrat de travail ».

3. Prise d'acte de la rupture et résiliation judiciaire : un nouveau tournant jurisprudentiel

3.2. Actualité jurisprudentielle

3.2.3. Le régime de la modification du contrat de travail

- Le deuxième arrêt concernait un attaché commercial dont la grille de calcul des commissions annexées au contrat de travail avait été modifiée de manière unilatérale par l'employeur.

La demande de résiliation judiciaire est rejetée au motif que :

« La modification appliquée par l'employeur n'avait pas exercé d'influence défavorable sur le montant de la rémunération perçue par le salarié pendant plusieurs années, la Cour d'appel, qui a ainsi fait ressortir qu'elle n'était pas de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail, n'encourt pas les griefs du moyen ».

- ✓ **En résumé : la seule modification unilatérale de la rémunération est insuffisante pour rompre le contrat de travail.**

Une modification mineure de la rémunération, imposée unilatéralement par l'employeur, ne constitue pas un manquement grave de l'employeur justifiant la résiliation judiciaire du contrat de travail.



info@fromont-briens.com
www.fromont-briens.com

Les informations contenues dans ce document sont d'ordre général, elles ne peuvent ni ne doivent servir de support à des décisions sans validation préalable par FROMONT BRIENS. Conformément à la législation en vigueur, nous vous prions de bien vouloir réserver ce document à votre usage personnel.



PARIS • Toque n° P107 • 5/7 avenue du Coq • BP 80502 • F-75421 Paris cedex 09 • Tél. 33 (0)1 44 51 63 80 • Fax 33 (0)1 44 51 63 89
LYON • Toque n° 727 • 40 rue de Bonnel • CS 63647 • F-69484 Lyon cedex 03 • Tél. 33 (0)4 78 62 15 00 • Fax 33 (0)4 78 62 15 99

info@fromont-briens.com • www.fromont-briens.com