

PRISE D'ACTE DE RUPTURE DE SON CONTRAT DE TRAVAIL PAR UN SALARIÉ

Une initiative qui peut
côûter cher à l'employeur

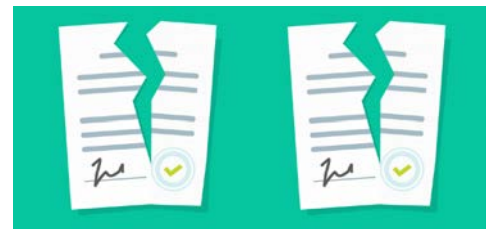
À LIRE AUSSI :

- Le “pass sanitaire” et l'accès aux locaux professionnels (situation au 15/09/2021)



Prise d'acte de rupture de son contrat de travail par un salarié

Une initiative qui peut coûter cher à l'employeur



La prise d'acte est un mode de rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié, sous contrôle du juge appelé à constater qu'il existe bien un manquement suffisamment grave de l'employeur à ses obligations contractuelles. Le régime juridique de cette procédure, non fixé par le Code du travail, a été établi par la jurisprudence qui ne cesse d'en préciser les contours. Conditions de sa mise en place, effets sur les parties au contrat, exigences des tribunaux quant aux obligations du chef d'entreprise vis-à-vis de ses salariés dans l'exécution du contrat de travail sont autant de points que le chef d'entreprise doit maîtriser pour éviter d'avoir à répondre de cette situation conflictuelle aux conséquences qui peuvent être onéreuses pour lui.

Le point de départ de la prise d'acte du salarié : un courrier adressé à son employeur.

L'employeur doit être directement informé par le salarié de sa prise d'acte de rupture de son contrat de travail. Même si elle n'est soumise à aucun formalisme, un courrier en ce sens en est donc le point de départ classique. Il annonce à son employeur qu'il quitte l'entreprise et prend acte de la rupture de son contrat, lui signifiant ainsi que son exécution n'est plus possible en raison de manquements graves empêchant la poursuite du contrat de travail. Attention ! Il ne peut pas y avoir de prise d'acte de la rupture du contrat dans les cas suivants :

- le salarié est en contrat à durée déterminée : un tel contrat ne peut être rompu avant l'échéance de son terme, sauf accord des parties, faute grave ou force majeure. La prise d'acte ne lui est donc pas applicable ;
- le salarié est en cours de période d'essai : elle n'est pas possible, même en cas de manquement grave de l'employeur à l'une de ses obligations contractuelles. Si le salarié met fin à sa période d'essai en imputant cette rupture à l'employeur, les juges peuvent uniquement indemniser le préjudice qu'il a subi du fait de l'inexécution de ses obligations par l'employeur.

Il est à noter que, quels que soient les manquements du salarié, l'employeur ne peut pas recourir au procédé de la prise d'acte aux torts du salarié. À titre d'exemple, la Cour de cassation a jugé que l'employeur considérant que le contrat est rompu du fait du

salarié par une absence injustifiée ou un abandon de poste, doit mettre en œuvre une procédure de licenciement et ne peut se borner à prendre acte de sa démission.

Les conséquences de la prise d'acte du salarié

1- La cessation du contrat de travail.

La prise d'acte de la rupture du contrat entraîne sa cessation immédiate. Le salarié n'a donc aucun préavis à effectuer et l'employeur, qui ne peut s'y opposer, doit lui remettre ses documents de fin de contrat (certificat de travail, reçu pour solde de tout compte, attestation Pôle Emploi, état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées s'il bénéficie d'un dispositif lié à l'épargne salariale dans l'entreprise, avis de versement de l'indemnité prévue au salarié, en cas d'application d'une clause de non-concurrence). En principe, le salarié ne peut se rétracter de sa prise d'acte mais il a déjà été jugé qu'en cas d'accord passé ensuite avec l'employeur, le contrat de travail pouvait se poursuivre.

2- Saisine du conseil de prud'hommes.

En même temps qu'il envoie sa lettre à l'employeur pour l'informer de la mise en place de la procédure, le salarié doit saisir le bureau de jugement du conseil de prud'hommes afin qu'il statue sur la qualification de la rupture de son contrat de travail. Il doit le faire dans un délai d'un mois.

3- Examen par le juge des griefs relevés par le salarié

Les juges doivent examiner l'ensemble des manquements de l'employeur sur lesquels s'appuie le salarié pour justifier la rupture de son contrat de travail. Ils doivent être suffisamment graves pour empêcher sa continuation et, selon la jurisprudence, être récents. Il peut s'agir également de manquements de l'employeur commis en dehors du temps et du lieu de travail, dès lors qu'ils sont en lien avec l'activité professionnelle. C'est au salarié de rapporter la preuve des manquements de l'employeur qu'il invoque, le doute profitant à ce dernier si la réalité des faits allégués par le salarié n'est pas démontrée.

L'examen des décisions rendues par la Cour de cassation permet de dégager les grands thèmes sur lesquels sont le plus souvent amenés à se prononcer les juges. Les litiges donnant le plus souvent lieu à une prise d'acte (et donc à la saisine du conseil de prud'hommes) concernent la rémunération du salarié au sens large, la modification de son contrat de travail ou de ses conditions, les questions de santé, sécurité, violence physique ou morale, la suite de ses arrêts maladie et la fourniture du travail.

► Exemples de décisions judiciaires relatives à la prise d'acte de rupture du contrat de travail

	Faits justifiant la prise d'acte de rupture : effets d'un licenciement	Faits ne justifiant pas la prise d'acte de rupture : effets d'une démission
Rémunération du salarié	<ul style="list-style-type: none"> - Modification de la rémunération du salarié ou son non-paiement ; - fait de lui avoir imposé une diminution de la moitié de sa rémunération contractuelle ; - refus de lui communiquer les éléments du calcul de sa rémunération ; - non-paiement de ses heures supplémentaires ; - l'employeur n'a pas fait bénéficier une salariée, depuis plusieurs années, de la classification à laquelle elle pouvait prétendre et de la rémunération afférente. 	<ul style="list-style-type: none"> - Non-paiement des heures supplémentaires lorsque le salarié a tardé à demander la régularisation de sa situation (5 ans après le début du non-paiement de ces heures) ; - non-paiement d'heures complémentaires/ supplémentaires lorsque le salarié ne produit que des copies de pages d'un agenda rempli par lui, corroborées par aucun élément extérieur et contredites par l'attestation versée par l'employeur.
Modification du contrat de travail	<ul style="list-style-type: none"> - Fait pour un employeur de revenir sur la nomination d'un cadre à un poste de directeur et de lui retirer, sans explication, la responsabilité d'un projet qu'il dirigeait depuis 2 ans ; - régression d'un salarié dans la hiérarchie de l'entreprise, diminution de ses responsabilités et mise à l'écart de circuits d'information ; - fait pour un employeur d'avoir refusé de soutenir la candidature d'une salariée à un poste vacant correspondant à ses souhaits ; - demande de mutation de la salariée pour raisons familiales étant ancienne et légitime. 	<ul style="list-style-type: none"> - Fait pour une salariée de retour de congé maternité de se retrouver sous la responsabilité hiérarchique d'un collègue qu'elle encadrait jusqu'alors, ce changement n'ayant entraîné aucune modification sur sa qualification, ses fonctions et ses responsabilités ; - changement d'affectation entraînant la suppression d'une prime variable et non contractualisée liée à l'exécution d'une tâche annexe ; - fait pour un employeur d'avoir seulement annoncé à un salarié qu'il allait lui infliger une sanction disciplinaire sous la forme d'une rétrogradation sans mettre à exécution cette sanction.
Santé, sécurité, violence physique ou morale	<ul style="list-style-type: none"> - Fait pour un employeur de laisser perdurer un conflit pendant plus de 3 ans entre un salarié et un supérieur hiérarchique sans lui apporter de solution ; - propos blessants et humiliants proférés de manière répétée par un supérieur hiérarchique à l'encontre d'un salarié, agissements corroborés par des attestations concordantes et qualifiés de harcèlement moral ; - exercice abusif et déloyal par l'employeur de son pouvoir disciplinaire, non pour sanctionner un manquement réel du salarié mais pour exercer des pressions sur lui, agissements qui ont eu des répercussions sur la santé de l'intéressé ; - mesures vexatoires et agissements constitutifs de violences morales et psychologiques de la part de l'employeur. 	<ul style="list-style-type: none"> - Fait pour un employeur d'avoir laissé certains clients de l'entreprise fumer dans les locaux où le salarié n'avait jamais accès et hors de sa présence ; - fait pour le salarié de prendre acte de la rupture de son contrat au motif que l'employeur a manqué à son obligation de sécurité de résultat à l'égard d'un autre salarié.
Suites arrêt maladie	<ul style="list-style-type: none"> - Fait de ne pas reprendre le versement du salaire d'un salarié à l'issue d'un mois suivant la déclaration d'inaptitude, lorsque le salarié n'est ni réclassé ni licencié ; - fait, pour un employeur, de ne pas avoir respecté l'avis du médecin du travail selon lequel le salarié a été déclaré apte uniquement à un poste sédentaire, ce qui excluait tout déplacement. 	<ul style="list-style-type: none"> - Fait pour un employeur de ne pas avoir organisé la visite médicale d'embauche du salarié, lorsque ce manquement ne résultait pas d'un refus mais d'une simple négligence ; - cas où l'employeur a seulement tardé à organiser la visite de reprise d'un salarié de retour d'un arrêt de travail pour maladie.
Non fourniture de travail au salarié	<ul style="list-style-type: none"> - Non-fourniture de travail ; - fait pour un chauffeur de poids lourds d'être dans l'impossibilité de reprendre son travail à l'issue de ses congés, son camion se trouvant dans un garage fermé à clef. 	

4- Qualification judiciaire de la rupture du contrat et ses effets

Dès lors que les juges constatent la rupture du contrat de travail, ils doivent rechercher si les faits invoqués la justifient.

● **La rupture est jugée aux torts de l'employeur** : la prise d'acte produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Cette rupture ouvre droit pour le salarié aux indemnités suivantes :

- Indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- Indemnité de licenciement (légale ou conventionnelle) ;
- Indemnités compensatrices de congés payés et de préavis.

Ce cumul d'indemnités est dû car la prise d'acte produit les effets d'un licenciement injustifié. Si un harcèlement ou des faits discriminatoires sont retenus par le juge ou si la prise d'acte émane d'un salarié protégé, l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse sera remplacée par l'indemnité pour licenciement nul.

A SAVOIR

La résiliation judiciaire : l'autre demande de rupture de son contrat que peut déclencher le salarié

Le salarié contestant la bonne application de son contrat de travail peut demander au conseil de prud'hommes sa résiliation judiciaire quand il estime que son employeur manque à certaines de ses obligations. Dans l'attente de la décision du juge, il continue néanmoins à exécuter son contrat de travail.

Ensuite, à la différence de la prise d'acte de la rupture du contrat, la relation contractuelle entre le salarié et son employeur est rompue en fonction de la décision rendue par le juge :

- si les griefs reprochés à l'employeur sont fondés, comme en cas de prise d'acte, la rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (ou de licenciement nul, si le salarié concerné est protégé ou s'il s'agit de harcèlement ou de discrimination) ;
- si les griefs invoqués par le salarié ne sont pas retenus, la demande de résiliation est rejetée et le contrat de travail maintenu.

Quand le salarié est licencié avant sa demande de résiliation judiciaire, le conseil de prud'hommes saisi recherche d'abord si la demande de résiliation est justifiée. Si tel n'est pas le cas, il se prononce ensuite sur le licenciement notifié par l'employeur. ■

Le salarié peut également prétendre, le cas échéant, à des dommages et intérêts si la rupture a été effectuée dans des circonstances brusques ou vexatoires. Notons enfin que les indemnités dues au salarié se calculent en fonction de l'ancienneté acquise à la date de notification de la rupture, même s'il a continué à travailler après cette date.

S'agissant du coût des indemnités pour licenciement injustifié ou nul, nous vous renvoyons au *FOCUS* n° 109 qui les détaillait.

● **La rupture est jugée aux torts du salarié** : la prise d'acte produit les effets d'une démission.

Dans l'hypothèse où les manquements reprochés à l'employeur ne sont pas suffisamment graves ou établis pour justifier la prise d'acte, la rupture produit les effets d'une démission. Cela empêche le salarié de pouvoir bénéficier du versement d'indemnités par l'employeur qui, de son côté, peut en réclamer pour préavis non effectué alors que rien ne s'opposait à son exécution.

Les événements postérieurs à la prise d'acte du salarié

● **La possibilité d'un recours contre le jugement statuant sur la prise d'acte.** Si une des parties conteste la décision rendue par le conseil de prud'hommes, elle peut le saisir à nouveau. Il s'agira d'une demande indéterminée quant à son montant ainsi que l'a jugée la Cour de cassation. À ce titre, il pourra donc être ensuite interjeté appel de la décision qu'elle rendra.

● **L'incidence des actes postérieurs à la prise d'acte du contrat de travail.** Qu'ils soient à l'initiative de l'employeur ou du salarié, les actes commis après la prise d'acte sont sans incidence sur la qualification quant à la rupture du contrat que va rendre le conseil de prud'hommes. Les juges ne peuvent par exemple pas statuer sur le licenciement du salarié notifié postérieurement à celle-ci. Dans le même sens, ne peut être prise en compte la manifestation claire et non équivoque d'un salarié de démissionner postérieurement à sa prise d'acte.

Une illustration de prise d'acte pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité : la décision de la Cour de cassation du 6 janvier 2021

Dans sa décision 19-17.299, la Cour de cassation a longuement détaillé le raisonnement destiné à valider la prise d'acte de la rupture de son contrat par une salariée (et donc de l'assimiler à un licenciement sans cause réelle et sérieuse, avec versement des indemnités correspondantes). L'argumentation retenue a très clairement mis en avant l'obligation pour tout chef d'entreprise de mener une politique active de protection de la santé de ses salariés, sous peine d'être tenu pour responsable d'une rupture de contrat de travail, même si elle résulte d'une démission du salarié et qu'aucun harcèlement moral de sa part n'est retenu.

Dans cette affaire, une salariée avait fait à son employeur une

Prise d'acte et rupture conventionnelle

L'effet d'une prise d'acte sur une rupture conventionnelle dépend du moment de sa naissance :

- si elle intervient après le délai de rétractation, la Cour de cassation considère, en application du code du travail, qu'elle n'est pas recevable. Elle reste cependant possible si des manquements nouveaux de l'employeur sont intervenus après l'expiration du délai de rétractation ou à l'appui de manquements plus anciens mais dont le salarié n'a eu connaissance qu'après l'expiration de ce délai.
- si elle est déclenchée avant l'expiration du délai de rétractation, elle met fin immédiatement au contrat. ■

demande de rupture conventionnelle qu'il avait refusée. Après avoir donné sa démission et retrouvé quelques jours plus tard un travail, elle avait saisi le conseil de prud'hommes pour la faire requalifier en licenciement sans cause réelle et sérieuse. Elle invoquait une situation de harcèlement moral qu'elle imputait à son supérieur hiérarchique et qui, à ses yeux, avait rendu la poursuite du contrat impossible. Cette situation avait, selon la salariée, commencé après le licenciement de son mari, un an auparavant, lequel travaillait dans la même entreprise et avait saisi le conseil de prud'hommes en vue d'obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail. Un changement de comportement de la part de ses supérieurs à son égard avait été confirmé par plusieurs de ses collègues, la salariée sommant peu à peu dans une dépression jusqu'à demander une rupture conventionnelle qui lui avait été refusée. Le conseil de prud'hommes, puis la cour d'appel, avaient, au regard des différents éléments du dossier et notamment de déclarations faites par la salariée à ses collègues, jugé la démission de cette dernière équivoque. De façon assez classique, comme chaque fois que des manquements de l'employeur suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail du salarié peuvent être relevés, sa rupture avait été jugée imputable à l'employeur, ce qu'a confirmé la Cour de cassation. Elle a de ce fait estimé que la prise d'acte avait bien produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse donnant droit à versement d'indemnités.

Pour appuyer sa décision, la cour d'appel avait par ailleurs relevé que l'employeur n'avait pas pris toutes les mesures nécessaires, notamment préventives, pour assurer la sécurité et protéger la santé mentale de la salariée. Cet arrêt, qui met en avant les manquements de l'employeur sur ces questions, est une application stricte de l'article L 4121-1 du Code du travail selon lequel "l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs". Dans le cas présent, il était reproché à l'employeur, informé de l'altération effective de l'état de santé de la salariée et de sa mise en cause dans ses conditions de travail, de n'avoir pris aucune mesure pour remédier à sa souffrance au travail. En dehors de tout harcèlement

La prise d'acte, qui peut être effectuée par un salarié démissionnaire, illustre l'importance pour l'employeur de mener une politique de prévention des risques au sein de son entreprise, qu'il s'agisse de risques physiques ou psychosociaux.

moral, la Cour de cassation a donc confirmé que l'employeur qui, bien qu'informé du mal-être au travail d'un de ses salariés, ne met rien en place pour l'éviter ou le faire disparaître, peut être tenu comme responsable de la rupture d'un contrat de travail, même si le salarié a remis sa démission.

Cette décision rappelle aux chefs d'entreprise qu'ils sont responsables de la santé des salariés travaillant dans leur entreprise et que leur mise en cause peut être recherchée, même en dehors de tout harcèlement moral, ce qui peut apparaître sévère. Par ailleurs, la prise d'acte, qui peut être effectuée par un salarié démissionnaire, illustre l'importance pour l'employeur de mener une politique de prévention des risques au sein de son entreprise, qu'il s'agisse de risques physiques ou psychosociaux. Pour se protéger au mieux des situations de harcèlement moral qui peuvent survenir dans son entreprise, il doit constamment se trouver en mesure de rapporter les preuves de mise en place de mesures destinées à éviter ou à limiter ce risque (formations, dispositif de détection ou d'alerte, conditions de travail adaptées au travail des salariés, commission ou référent ad hoc...). En plus d'actions préventives, face à des accusations précises d'un de ses salariés, il lui appartient de réagir rapidement. Il a en effet tout intérêt à conduire alors une enquête en collaboration avec le CSE, si son entreprise en a un, et à prendre des mesures proportionnées à la gravité de la situation afin qu'elle cesse dans les délais les plus brefs. C'est en agissant ainsi qu'il réduira au maximum ses risques de condamnations devant les juridictions civiles et pénales en cas de prise d'acte par un de ses salariés.

Hervé Brizay

Juriste TUTOR - Groupe Pôle Prévention

DES QUESTIONS ?

CONTACTEZ LE SERVICE JURIDIQUE DE TUTOR:
www.poleprevention.com
onglet "Espace clients"
ou 01 43 56 59 59



TUTOR
protection de l'entreprise

PÔLE
PRÉVENTION

Le “pass sanitaire” et l'accès aux locaux professionnels

(situation au 15/09/2021)

Par principe le “pass sanitaire” n'est pas obligatoire pour accéder aux lieux publics et dans les entreprises. Toutefois, un régime dérogatoire a été mis en place afin de limiter l'afflux d'un trop grand nombre de personnes dans certains lieux ou de réduire l'exposition à la contagion de publics fragiles.

Principaux lieux concernés :

Texte : art 47-I II décret 2021-699 du 1^{er} juin 2021 modifié.

- Les lieux de loisirs, culturels et les installations sportives ;
- les centres sociaux et médico-sociaux (dont les EHPAD), les hôpitaux privés/publics ;
- les lieux de convivialité ;
- les transports publics interrégionaux ;
- certains grands magasins et grands centres commerciaux supérieurs à 20 000 m² selon une liste arrêtée par le préfet de chaque département.

La liste exhaustive de ces lieux peut être consultée sur le lien suivant : www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000043917485.

Les personnes concernées dans ces lieux :

Texte : art I LOI n° 2021-689 du 31 mai 2021 et art 47-I IV décret 2021-699 du 1^{er} juin 2021 modifié.

- Le public et les usagers majeurs depuis le 9 août 2021 et les mineurs de plus de 12 ans (à compter du 30 septembre 2021) ;
- Les salariés, agents publics, bénévoles et aux autres personnes qui interviennent dans ces lieux, établissements, services ou événements concernés sauf si leur activité se déroule :
 - soit dans des espaces non accessibles au public (ex : bureaux),
 - soit en dehors des horaires d'ouverture au public.

Bénéficiaire par ailleurs d'une exemption totale :

- Les personnels y effectuant des livraisons,
- Les personnels y effectuant des interventions d'urgence (par exemple, des travaux pour réparer des accidents ou dommages survenus au matériel, à des installations ou des bâtiments ou bien pour organiser des mesures de sauvetage).

Cela signifie qu'il ne peut être demandé de présenter un “pass sanitaire” aux personnes ne se rendant pas dans un lieu concerné par la réglementation ou bénéficiant d'une cause d'exemption (horaires, lieux de l'intervention, motivation de l'intervention).

PUBLICITÉ

PREVENSCOPE

La Prévention des Risques en Entreprise



Tous les deux mois,
une vision à 360 °
de la prévention
des risques professionnels
au service des TPE-PME.

PREVENSCOPE est une revue bimestrielle de 32 pages dédiée à la prévention des risques professionnels. Grâce à des informations qualifiées, des conseils pratiques et des analyses juridiques, elle s'affirme comme un outil accessible et opérationnel particulièrement utile aux TPE-PME. Elle contribue ainsi aux démarches de promotion de la santé et la sécurité au travail mises en œuvre par le groupe Pôle Prévention au service de ses clients avec une conviction forte : culture de prévention et esprit d'entreprise vont de pair !

**Offre découverte
pour les lecteurs de Focus :**

Recevez les 2 derniers numéros de PREVENSCOPE au format PDF en en faisant la demande par mail à : contact@poleprevention.com