

Droit social : relations individuelles

Leçon 801 : Les modes de rupture du contrat de travail autres que le licenciement : Cas pratique

Anaëlle DONNETTE

Table des matières



Enoncé :

Depuis le début de l'année, Monsieur Lalola, salarié de la société Cenitz depuis 1991, constate que son employeur ne lui paye pas les salaires dus au titre de l'accomplissement d'heures supplémentaires. Par ailleurs, ce dernier procède à des changements d'horaires fréquents et de manière irrégulière, Monsieur Lalola se retrouvant parfois obligé de travailler de nuit. Monsieur Lalola a donc saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur. Mais, finalement, il souhaite tourner la page et ne veut pas attendre l'issue du procès, et ce d'autant plus qu'il a trouvé une opportunité d'emploi. Il en parle à son avocat qui lui propose alors de mettre un terme à son contrat de travail et, le 23 avril, Monsieur Lalola envoie une lettre à son employeur dans laquelle il dit, sur les conseils de son avocat, « prendre acte de la rupture de son contrat de travail ». Cependant, la veille, l'employeur a envoyé au salarié une lettre de convocation à un entretien préalable prévu pour le 29 avril. Monsieur Lalola a peur d'être licencié

En savoir plus : Corrigé

Il existe plusieurs types de ruptures du contrat de travail. Des ruptures classiques, licenciement et démission, et des ruptures plus originales, prise d'acte, résiliation judiciaire et rupture conventionnelle... En pratique, plusieurs de ces modes de rupture peuvent se croiser. Se pose alors la question de leur articulation.

En l'espèce, monsieur Lalola est confronté à cette question puisqu'il a saisi le conseil de prud'hommes d'une demande de résiliation judiciaire pour finalement prendre acte de la rupture de son contrat de travail à un moment où son employeur le convoque à un entretien préalable à licenciement. En clair, il a déposé une demande de résiliation judiciaire, puis notifié une prise d'acte, laquelle est concomitante à la lettre de convocation de l'employeur à un entretien préalable.

Quel est dès lors l'office du juge ? Doit-il statuer sur la demande de résiliation judiciaire sachant que monsieur Lalola a pris acte de la rupture de son contrat de travail ? Comment s'articulent les actes de rupture initiés par le salarié avec la procédure de licenciement déclenchée par l'employeur ?

Se posent la question de la qualification de la rupture (I) et celle des effets de la rupture (II).

I. La qualification de la rupture

Pour qualifier la rupture, il faut analyser l'articulation des ruptures.

L'articulation des ruptures à l'initiative du salarié entre elles d'abord, l'articulation des ruptures à l'initiative du salarié avec celle à l'initiative de l'employeur ensuite.

L'articulation de la prise d'acte avec la résiliation judiciaire

Le critère permettant d'articuler deux modes de rupture à l'initiative du salarié, aux effets opposés – immédiat pour la prise d'acte et différé pour la résiliation judiciaire – est le fait générateur de la rupture.

La prise d'acte consomme la rupture (Cass. soc., 25 juin 2003, n° [01-42.679](#) ; Cass. soc., 30 janvier 2008, n° [06-14.218](#)), la prise d'acte de la rupture entraîne la cessation immédiate du contrat de travail, donc aucune rétractation de la prise d'acte n'est envisageable (Cass. soc., 17 fév. 2010, n° [08-42.490](#) et 30 juin 2010, n° [09-41.456](#)). A l'inverse, la résiliation prend effet à la date du jugement qui la prononce, dès lors que le contrat n'a pas été rompu avant cette date (Cass. soc., 24 avr. 2013, n° [11-28.629](#)). Ainsi, la prise d'acte rend nécessairement sans objet la demande de résiliation judiciaire, laquelle ne prend effet qu'au jour où le juge statue.

Le juge va donc écarter la demande de résiliation judiciaire pour contrôler le bien-fondé de la prise d'acte de la rupture. Néanmoins, il devra prendre en considération aussi bien les manquements invoqués par le salarié à l'appui de la demande de résiliation judiciaire que ceux avancés au soutien de la prise d'acte de la rupture (Cass. soc., 31 oct. 2006, n° [04-46.280](#)).

En l'espèce, la demande de résiliation judiciaire antérieure à la prise d'acte est sans objet. Le juge va statuer sur la prise d'acte.

L'articulation de la prise d'acte avec le licenciement

L'articulation des actes de rupture à effet immédiat émanant de parties différentes – licenciement et prise d'acte de la rupture – suppose l'application d'un critère chronologique. Le juge se détermine au regard de la première rupture intervenue.

Ainsi, l'employeur ne peut licencier le salarié après la prise d'acte. Le contrat ayant été rompu définitivement par la prise d'acte, le licenciement prononcé ultérieurement est « non avenue » (Cass. soc., 19 janv. 2005, n° [03-45.018](#)).

Dans le prolongement, un salarié peut prendre acte de la rupture alors qu'il vient d'être convoqué à un entretien préalable au licenciement. En effet, à ce stade et jusqu'à la notification du licenciement, le contrat n'est pas encore rompu.

Le salarié peut donc prendre de vitesse l'employeur en prenant acte de la rupture pendant la procédure de licenciement ce qui a pour effet de rompre immédiatement le contrat (Cass. soc., 16 nov. 2005, n° [03-45.392](#) : situation de concomitance d'une lettre de prise d'acte avec une lettre de convocation à un entretien préalable au licenciement ; Cass. soc., 28 juin 2006, n° [04-43.431](#) : antériorité de la lettre de convocation à la prise d'acte intervenue néanmoins avant la notification du licenciement).

C'est donc la date du premier acte de rupture qui détermine l'office du juge, sachant que l'on doit prendre en considération la date d'envoi de la lettre de rupture qu'il s'agisse d'un licenciement (Cass. soc., 26 sept. 2006, n° [05-40.455](#)) ou d'une prise d'acte.

En l'espèce, la lettre formalisant la prise d'acte de la rupture de monsieur Lalola est postérieure à la lettre de convocation mais antérieure à la notification du licenciement qui seule permet de consommer la rupture. La prise d'acte est donc effectivement antérieure au licenciement. Le juge doit alors statuer sur la prise d'acte, laquelle a effectivement rompu le contrat de travail.

Remarque

ZOOM : Hypothèse d'articulation entre résiliation judiciaire et licenciement.

Lorsque la demande de résiliation judiciaire du salarié est suivie d'un licenciement avant qu'il n'ait été statué sur cette demande, le juge doit se prononcer sur la demande de résiliation judiciaire (Cass. soc., 16 fév. 2005, n° [02-46.649](#) ; Cass. soc., 7 fév. 2007, n° [06-40.250](#) ; Cass. soc., 15 mai 2007, n° [04-43.663](#)). Ce n'est que si la demande de résiliation judiciaire est écartée, que le juge pourra se prononcer sur le licenciement (Cass. soc., 12 juillet 2005, n° [03-43.603](#)).

En revanche, si le licenciement est antérieur à la demande de résiliation judiciaire du salarié, le juge statue sur la seule décision de licenciement mais il « doit toutefois, pour l'appréciation du bien-fondé du licenciement, prendre en considération les griefs invoqués par le salarié au soutien de sa demande de résiliation dès lors qu'ils sont de nature à avoir une influence sur cette appréciation » (Cass. soc., 20 déc. 2006, n° [05-42.539](#)). Le licenciement, bien qu'étant intervenu antérieurement, est apprécié au regard de la demande postérieure de résiliation judiciaire du salarié.

II. Les effets de la rupture

Concernant la prise d'acte, il faut distinguer la qualification de la rupture des effets de la rupture. La qualification de la rupture ne laisse planer aucun doute, lorsque le salarié mentionne dans la lettre qu'il envoie à l'employeur qu'il prend acte de la rupture. La prise d'acte est une prise d'acte, elle ne peut donc être qualifiée de démission. En revanche, et c'est la particularité de la prise d'acte de la rupture, les parties ne connaissent pas à l'avance les effets de la prise d'acte. C'est au juge qu'il appartient de procéder à la qualification des effets de la prise d'acte de la rupture. La prise d'acte « 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 » (Cass. soc., 25 juin 2003, préc.). Précisément, les faits invoqués doivent constituer un manquement suffisamment grave de l'employeur qui empêche la poursuite du contrat de travail (Cass. soc., 30 mars 2010, n° [08-44.236](#)).

Les faits allégués par le salarié sont appréciés souverainement par les juges du fond (Cass. soc., 16 nov. 2004, n° [02-46.048](#)). Ainsi, des manquements suffisamment graves doivent être prouvés par le salarié pour caractériser une rupture imputable à l'employeur, tels que le non-paiement du salaire (Cass. soc., 21 déc. 2006, n° [04-43.886](#)), des agissements constitutifs de violences morales et psychologiques (Cass. soc., 26 janv. 2005, n° [02-47.296](#)), le non-respect du repos hebdomadaire (Cass. soc., 7 oct. 2003, n° [01-44.635](#)), le manquement à l'obligation de sécurité de résultat (Cass. soc., 29 juin 2005, n° [03-44.412](#)), le fait d'imposer unilatéralement une modification du contrat de travail (Cass. soc., 28 nov. 2006, n° [05-41.178](#)).

En l'espèce, plusieurs faits peuvent être allégués par le salarié tels que le non-paiement d'heures supplémentaires, une modification de son contrat de travail sans avoir recueilli son accord (passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit). Ces manquements de l'employeur doivent être appréciés par le juge qui analyse la prise d'acte, laquelle doit reposer sur des faits d'une gravité suffisante. Or, le défaut de paiement des salaires et une modification importante du contrat de travail sans l'accord du salarié sont considérés comme des faits suffisamment graves. La prise d'acte de la rupture est donc fondée et produira les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Remarque

Attention :

1. L'employeur doit remettre au salarié le certificat de travail et l'attestation Pôle emploi, ces documents devenant immédiatement exigibles.
L'employeur ne peut mentionner, sur l'attestation, la démission comme motif de rupture, lorsque le salarié prend acte de la rupture du contrat de travail. Des litiges résultaient, en effet, des difficultés éprouvées par les employeurs à remplir les attestations en cas de prise d'acte de la rupture par le salarié, le juge n'ayant pas encore statué sur la qualification des effets de la prise d'acte. Quelle qualification donnée à la rupture ? L'employeur doit indiquer sur l'attestation le motif exact de la rupture du contrat de travail – prise d'acte de la rupture –, tel qu'il ressort dans la lettre de rupture du salarié (Cass. soc., 27 sept. 2006, n° [05-40.414](#)).
2. Dans le cadre d'un licenciement ou d'une démission, la remise de documents de fin de contrat doit normalement avoir lieu à l'issue du préavis. Or, lorsque le salarié prend acte de la rupture, il n'est soumis à aucun préavis. Cependant, si la prise d'acte de la rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, le salarié pourra obtenir le versement d'une indemnité compensatrice de préavis.
3. L'ancienneté à prendre en compte pour calculer les sommes dues au titre du montant de l'indemnité de licenciement se détermine à la date de la rupture, donc de la prise d'acte (Cass. soc., 28 sept. 2011, n° [09-67.510](#)).

Remarque

Nb : Si la prise d'acte de la rupture du contrat n'était pas justifiée, elle produirait les effets d'une démission ; le salarié devrait alors à l'employeur le montant de l'indemnité compensatrice de préavis résultant de l'application de l'article [L. 1237-1](#) du Code du travail (Cass. soc., 8 juin 2011, n° [09-43.208](#)).