

# Droit du travail - Transcription vidéo -Les ruptures unilatérales

---

*Ce cours vous est proposé par Cécile CASEAU-ROCHE, Maître de conférence, Université de Bourgogne et Jean-Michel DORLET, juriste chargé d'enseignement, Université de Bourgogne et par AUNEGe, l'Université Numérique en Économie Gestion.*

---

## **Cécile Caseau-Roche**

Bonjour. Bienvenue sur cette nouvelle séquence toujours consacrée sur les ruptures du contrat de travail. Cette fois ci, nous allons aborder les ruptures unilatérales. L'objectif est de connaître à la fois les conditions et les effets d'une démission d'une part, et de la prise d'acte d'autre part. En conséquence, et de façon tout à fait logique, après une introduction, nous verrons d'une part la démission et d'autre part la prise d'acte de rupture.

En guise d'introduction, rappelons ce qu'est une rupture unilatérale.

Une rupture unilatérale, c'est une rupture décidée par l'une des deux parties. Si l'on ouvre le Code du travail, on voit qu'au titre des ruptures unilatérales, le législateur envisage le licenciement décidé par l'employeur, la démission décidée par le salarié et la retraite. La retraite si elle est décidée par l'employeur, c'est une mise à la retraite et si elle est demandée par le salarié, c'est un départ à la retraite.

En plus de ces cas visés par la loi, il faut rajouter une autre rupture, cette fois ci prévue par la jurisprudence. Il s'agit de la prise d'acte.

Reprenons donc d'abord la démission, puis la prise d'acte.

## **Jean-Michel Dorlet**

Traitons tout d'abord de ce qui concerne la démission.

La démission est un droit d'ordre public, ce qui signifie que le salarié ne peut y renoncer par avance. A ce principe, une exception : la clause de dédit-formation. Celle-ci peut être convenue entre les parties au contrat de travail lorsque l'employeur a financé une formation au salarié et qu'il souhaite que celui-ci reste à son service.

Si tel n'est pas le cas, le salarié devra rembourser tout ou partie des frais engagés par l'employeur lors de la formation qu'il a suivi.

Quelles sont les conditions à réunir pour qu'une démission soit admise ?

La démission peut être verbale, mais il est conseillé de la formuler par écrit. C'est parfois une exigence de la convention collective nationale. La démission n'a pas à être motivée. Il suffit que l'employeur soit informé de cet acte unilatéral du salarié. Le salarié a la possibilité de se rétracter, mais l'employeur a également la liberté d'admettre cette rétractation ou non. Enfin, et c'est le point le plus important, il faut que le salarié soit animé d'une volonté non équivoque de démissionner.

## **Cécile Caseau-Roche**

La jurisprudence insiste sur l'appréciation de cette manifestation non équivoque de démissionner. Le cœur de la démission, c'est la volonté. De sorte que l'absence de reprise du travail après un congé, l'abandon de poste, l'absence de justification d'une absence ne sont pas considérées comme une volonté manifeste de démissionner.

Il faut souligner un cas particulier reconnu par le législateur dans le cadre de la loi pour la sécurisation de l'emploi. Un salarié peut en effet souhaiter une mobilité volontaire, mais vouloir la sécuriser. Dans ce cas, il va signer un accord avec l'ancien employeur que pendant 2 ans, il pourra revenir si son nouveau poste ne lui convient pas. A l'issue de cette mobilité, s'il ne revient pas, on considérera alors qu'il a fait une démission sans préavis.

Il revient au juge prud'homal d'apprécier le caractère ou non équivoque de la démission. Cette appréciation se fait au jour de la démission. Le juge va prendre en compte les circonstances de la rupture, les éventuelles réserves qui seraient faites dans la lettre, voire la mention d'un litige antérieur ou même contemporain qui serait mentionné dans la lettre de démission. On peut citer par exemple une démission équivoque lorsqu'elle est faite sous l'emprise de la colère ou de l'émotion, par ailleurs, une démission faite par le salarié qui est menacé par l'employeur d'une plainte pour vol.

### **Jean-Michel Dorlet**

Pour une démission, le principe est de respecter un préavis, mais sa durée n'est pas fixée légalement. Elle peut l'être par la convention collective nationale, le contrat ou encore les usages. Si le salarié ne respecte pas ce préavis, l'employeur peut demander une indemnisation du préjudice qu'il a alors subi.

### **Cécile Caseau-Roche**

Selon un plan classique, étudions maintenant les effets de la démission.

La démission n'est pas très avantageuse pour le salarié. En effet, elle est exclusive de tout droit. Autrement dit, le salarié ne pourra pas percevoir d'indemnités de rupture. Il aura simplement les indemnités de congés payés et sauf exceptions, il ne pourra pas obtenir ensuite les indemnités de chômage versées par le Pôle emploi.

On comprend dans ces conditions pourquoi le salarié peut hésiter à démissionner et préférer d'autres modes de rupture, notamment demander une rupture conventionnelle. Il faut préciser qu'il y a éventuellement un abus manifeste ou une intention de nuire. Dans ce cas-là, si l'employeur prouve cet abus manifeste ou cette intention de nuire du salarié dans le cadre de la démission, il pourra obtenir une condamnation de l'employé à verser des dommages et intérêts. Même le nouvel employeur, qui pourrait être complice, pourrait être condamné solidairement.

Dans tous les cas, comme dans les autres ruptures du contrat de travail, l'employeur doit remettre au salarié un certain nombre de documents : le certificat de travail, le reçu pour solde de tout compte et l'attestation Pôle emploi, dans l'hypothèse où le salarié aurait une démission légitime, notamment pour suivre son conjoint ou dans le cadre d'un projet professionnel supposant une formation.

### **Jean-Michel Dorlet**

Venons-en maintenant à la prise d'acte de la rupture du contrat de travail.

Qu'est-ce que la prise d'acte ?

C'est un mode de rupture unilatérale du contrat à durée indéterminée à l'initiative du salarié. Celui-ci va rechercher à imputer la responsabilité de cette rupture à l'employeur en raison d'un de ses manquements.

La prise d'acte est un mode de rupture qui a été dégagé dans une série d'arrêts de la Cour de cassation en date de 2003 et dans une situation particulière, celle du manquement de l'employeur à certaines de ses obligations.

Le Code du travail ne fait mention de la prise d'acte de la rupture du contrat que dans un seul article. L'article L. 1451-1 du Code du travail. Celui-ci dispose que lorsqu'une affaire relative à une prise d'acte de la rupture est portée devant le Conseil des prud'hommes, le bureau de jugement de celui-ci doit statuer en principe dans le délai d'un mois.

Il est cependant courant que ce délai soit dépassé.

### **Cécile Caseau-Roche**

La jurisprudence a donc reconnu ce mode de rupture du contrat de travail. Mais tout reste à faire. Quelles sont les conditions pour pouvoir demander une prise d'acte ?

Au gré des arrêts, la Cour de cassation est venue d'abord apporter des précisions sur la lettre de prise d'acte. Il s'agit d'une lettre envoyée avec accusé de réception qui doit comporter les griefs faits par le salarié à l'employeur.

Il est à préciser que cette lettre ne fixe pas les limites du litige, contrairement à la lettre de licenciement.

Quels sont les griefs que le salarié peut invoquer à l'encontre de l'employeur ?

À partir de 2003, la jurisprudence avait admis un certain nombre de fautes. Mais en 2014, par analogie avec le licenciement pour faute grave, elle a exigé que le salarié justifie d'un manquement suffisamment grave en empêchant la poursuite du contrat.

### **Jean-Michel Dorlet**

Voici quelques exemples dans lesquels la jurisprudence a admis la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié.

Premier exemple : la non fourniture du travail par l'employeur.

Autre exemple : des modifications nombreuses aux différentes conditions d'exécution de la prestation de travail.

Il est également fréquent que la prise d'acte de la rupture soit invoquée dans des situations de harcèlement moral ou sexuel. Mais la jurisprudence précise désormais que la prise d'acte n'est pas nécessairement justifiée dans ces situations.

Elle a reconnu une prise d'acte de la rupture, justifiée lorsqu'il y avait atteinte physique ou morale au salarié, ou encore à la dignité du salarié.

Enfin, il peut y avoir une prise d'acte de la rupture lorsqu'il n'y a pas de rémunération d'heures supplémentaires et que le salarié a saisi le conseil des prud'hommes vainement pour se les faire payer.

Dans l'hypothèse où le salarié engage une action en exécution d'une obligation de l'employeur, le salarié conserve la possibilité d'une prise d'acte, soit en invoquant les faits dont il a précédemment saisi le Conseil des prud'hommes, soit pour d'autres faits.

### **Cécile Caseau-Roche**

Quels sont les effets de la prise d'acte ?

La prise d'acte entraîne une rupture immédiate du contrat. En effet, il n'y a pas de préavis. Le seul envoi de la lettre par le salarié à l'employeur entraîne la rupture du contrat. Il en résulte qu'il n'y a pas de rétractation possible. La date d'effet est la date d'émission, comme pour le licenciement.

La jurisprudence a été confrontée à la question de l'articulation de la prise d'acte avec les autres modes de rupture du contrat, notamment avec le licenciement.

Comme la prise d'acte est définitive, le licenciement prononcé après la prise d'acte est sans effet puisque le contrat est déjà rompu. De la même façon et très logiquement, un salarié licencié ne peut prendre acte de la rupture. En revanche, lorsqu'un salarié est convoqué à un entretien préalable jusqu'au prononcé de la notification, il peut, dans cette petite période, demander la prise d'acte.

### **Jean-Michel Dorlet**

Qu'en est-il de l'articulation de la prise d'acte avec la démission ou avec la résiliation judiciaire ?

Si la démission non équivoque ne peut pas s'analyser en prise d'acte, à l'inverse, la démission équivoque le peut.

Ensuite, concernant la résiliation judiciaire, le salarié qui a engagé une demande de résiliation judiciaire peut toujours, en cours de procédure, prendre acte de la rupture du contrat de travail. Mais cette prise d'acte opère cessation immédiate du contrat, donc la demande de résiliation judiciaire devient sans objet. Lorsque le juge se prononce, il fondera alors sa décision sur les manquements qui auraient été invoqués tant à l'appui de la résiliation judiciaire que de la prise d'acte.

### **Cécile Caseau-Roche**

Dès 2003, la Cour de cassation a précisé que les effets de la rupture variaient selon que les faits sont ou non justifiés.

Si les faits invoqués par le salarié sont justifiés, alors la prise d'acte a les effets d'un licenciement abusif. Autrement dit, faisons les comptes, le salarié pourra obtenir les indemnités de rupture, l'indemnité de préavis, des dommages et intérêts. Il pourra même obtenir le droit au chômage.

Attention, si ce sont des salariés protégés, alors les effets d'un licenciement nul, l'ardoise est encore plus importante.

Si inversement les faits ne sont pas justifiés, la Cour de cassation précise alors que la prise d'acte a les effets d'une démission. Fort logiquement, le salarié perd les indemnités de rupture et ne peut prétendre au chômage.

Comme dans toutes les autres ruptures du contrat de travail l'employeur doit remettre des documents au salarié. Il doit remettre le certificat de travail, le reçu pour solde de tout compte et l'attestation pour le Pôle emploi avec une mention spéciale dans la case « Autre motif de rupture ».

### **Jean-Michel Dorlet**

Que retenir sur la démission ?

Que la volonté du salarié doit absolument être non équivoque, que celui-ci doit respecter un préavis et que la démission est exclusive de tout droit sauf le paiement des congés payés.

Concernant la prise d'acte, il faut que le salarié invoque un manquement de l'employeur suffisamment grave. La rupture est alors immédiate et les effets de la prise d'acte varieront selon la gravité des griefs.

Merci pour votre attention.



# Références

## Comment citer ce cours ?

Droit du travail – Les ruptures unilatérales, Cécile CASEAU-ROCHE, Jean-Michel DORLET, AUNEGe (<http://aunege.fr>), CC – BY NC ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



Cette œuvre est mise à disposition dans le respect de la législation française protégeant le droit d'auteur, selon les termes du contrat de licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>). En cas de conflit entre la législation française et les termes de ce contrat de licence, la clause non conforme à la législation française est réputée non écrite. Si la clause constitue un élément déterminant de l'engagement des parties ou de l'une d'elles, sa nullité emporte celle du contrat de licence tout entier.