

# Le droit du travail

## Les ruptures unilatérales

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

### Table des matières

<b>Préambule</b> .....	<b>3</b>
<b>Introduction</b> .....	<b>3</b>
<b>La démission</b> .....	<b>3</b>
<b>Les conditions de la démission</b> .....	<b>3</b>
La forme de la démission .....	3
La volonté équivoque .....	3
Les recours possibles .....	4
Le préavis .....	5
<b>Les effets de la démission</b> .....	<b>5</b>
Une rupture exclusive de tout droit .....	5
Rupture pour abus manifeste ou intention de nuire .....	5
Les documents à remettre .....	5
<b>La prise d'acte de rupture</b> .....	<b>5</b>
<b>Les conditions</b> .....	<b>6</b>
La lettre de prise d'acte .....	6
Les griefs invoqués .....	6
<b>Les effets</b> .....	<b>7</b>
La rupture immédiate .....	7
Articulation entre prise d'acte et autres modes de rupture .....	7
Nature de la rupture du contrat selon la gravité des griefs .....	8
Les documents à remettre .....	8
<b>Références</b> .....	<b>9</b>



## Préambule

Les ruptures unilatérales font partie des causes de rupture du contrat de travail.

Dans cette leçon nous étudierons les conditions et effets d'une démission et d'une prise d'acte de rupture du contrat de travail.

## Introduction

La rupture unilatérale correspond à un acte par lequel l'une des parties au contrat de travail met fin au contrat à durée indéterminée (CDI).

Le code du travail vise, outre le licenciement et la démission, la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur et le départ à la retraite à l'initiative du salarié. D'une manière générale, la retraite n'est pas un mode de rupture engendrant des contentieux.

En outre, la jurisprudence a reconnu une autre possibilité à l'initiative du salarié : la prise d'acte de la rupture du contrat de travail.

*C. trav., art. L. 1231-1 ; Soc., 25 juin 2003, n°01-42679*

## La démission

La démission est un droit d'ordre public : le salarié ne peut, en principe, y renoncer par avance.

*C. trav., art. L. 1237-1*

La clause de dédit-formation peut restreindre ce droit. Elle impose au salarié de rembourser les sommes consacrées à sa formation s'il quitte l'entreprise avant l'expiration du délai d'amortissement, mais pas les salaires perçus lors du stage.

*Soc., 23 oct. 2013, n°11-16032*

## Les conditions de la démission

### La forme de la démission

En principe, la démission peut être donnée verbalement, mais pour éviter un risque de contentieux, il est prudent de la donner par écrit. Certaines conventions collectives exigent d'ailleurs un tel formalisme.

### La volonté équivoque

Le salarié qui souhaite démissionner n'a pas à motiver son départ. Il doit juste informer l'employeur de sa volonté.

La jurisprudence exige une manifestation sérieuse et non équivoque de la volonté de rompre son contrat. Le fait de ne pas reprendre le travail après un congé, d'abandonner son poste ou de ne pas avoir justifié une absence n'est pas considéré comme une volonté de démissionner.

Désormais, si l'employeur met en demeure le salarié de justifier son absence et de reprendre son poste dans un délai fixé par lui, le salarié est présumé avoir démissionné à l'expiration de ce délai.

*Soc., 10 juil. 2002, n°00-4556 ; C. trav., art. L. 1237-1-1*

La loi a prévu le cas spécifique d'une mobilité volontaire sécurisée pour un salarié ayant au moins 24 mois d'ancienneté, dans une entreprise de plus de 300 salariés : à l'issue, si le salarié ne veut pas réintégrer son entreprise d'origine, la rupture constitue une démission sans préavis.

*C. trav., art. L.1222-12 à 15*

Le salarié peut se rétracter. L'employeur n'est cependant pas tenu d'accepter la rétractation.

## Les recours possibles

Le salarié peut saisir le conseil des prud'hommes (CPH) pour :

- Nullité en invoquant un vice du consentement ;
- Requalification de la rupture en prise d'acte, en raison de faits ou manquements imputables à son employeur.

Il est impossible pour le salarié tout à la fois d'invoquer un vice du consentement et de demander une requalification en prise d'acte.

*Soc., 7 mars 2012, n°09-73050*

L'action en requalification d'une démission en prise d'acte peut être directement portée devant le bureau de jugement du CPH.

*Soc., 18 sept, 2019, n° 18-15765*

La requalification doit être demandée dans un délai raisonnable (3 mois).

*Soc., 9 mai 2007, n°05-40518*

L'équivocité s'apprécie à la date de la démission. Les juges doivent prendre en compte les circonstances dans lesquelles la rupture est survenue. Ils tiennent compte des réserves ou de la mention d'un litige antérieur ou contemporain avec l'employeur figurant dans la lettre de démission.

### Exemples d'équivocité

Sont équivoques, par exemple, les démissions prises :

- Sous l'emprise de la colère ou de l'émotion ;
- Sous la menace d'une plainte pour vol.

***Soc., 24 mars 2004, n°97-40689 ; Soc., 23 janv. 2019, n°17-26794***

## Le préavis

La loi a prévu un principe de préavis, sauf si le salarié en est dispensé.

*C. trav., art. L. 1237-1*

Sa durée n'est pas fixée de façon précise par la loi. Elle résulte soit de la convention collective, soit du contrat de travail, soit des usages.

Pendant son préavis, le salarié dispose de 2 heures par jour pour rechercher un emploi. Ces heures peuvent être regroupées.

Si le salarié quitte son emploi sans respecter le délai de préavis, il peut être condamné à réparer le préjudice subi par l'employeur.

## Les effets de la démission

### Une rupture exclusive de tout droit

Le salarié ne peut prétendre à aucune indemnité de rupture (licenciement, préavis). Il a droit uniquement à l'indemnité de congés payés.

Il n'a pas le droit à l'assurance chômage, sauf motif légitime comme le suivi de conjoint ou le projet professionnel.

*C. trav., art. L. 5422-1*

### Rupture pour abus manifeste ou intention de nuire

Le salarié peut être condamné à verser des dommages et intérêts à l'employeur. Le nouvel employeur peut être solidairement responsable.

*C. trav., art. L. 1237-2 et 3*

## Les documents à remettre

L'employeur est tenu de donner au salarié :

- Un certificat de travail ;
- Le reçu pour solde de tout compte ;
- Pour les démissions légitimes, l'attestation Pôle emploi.

## La prise d'acte de rupture

La prise d'acte est un mode de rupture unilatéral du CDI à l'initiative du salarié qui en impute la responsabilité à l'employeur.

Elle est d'origine jurisprudentielle. En 2003, la Cour de cassation a admis la possibilité pour le salarié de rompre le contrat aux torts de l'employeur en raison de manquements à ses obligations.

*Soc., 25 juin 2003, n° 01-42679 ; Soc. 25 juin 2003, n°01-43578*

Dans le code du travail, la seule disposition qui y fait référence porte sur la procédure devant le Conseil des prud'hommes (CPH) : en cas de contentieux, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement du CPH qui, en principe, doit statuer dans un délai d'un mois.

*C. trav., art. L. 1451-1*

## Les conditions

### La lettre de prise d'acte

En pratique, le salarié adresse à l'employeur une lettre avec accusé de réception (AR) comportant les griefs.

*Soc., 16 mai 2012, n°10-15238*

A la différence de lettre de notification du licenciement, la lettre de prise d'acte ne fixe pas les limites du litige.

*Soc., 29 juin 2005, n°03-42804*

### Les griefs invoqués

Depuis 2014, la Cour de cassation exige, par analogie au licenciement pour faute, un manquement suffisamment grave empêchant la poursuite du contrat.

*Soc., 29 janv. 2014, n°12-19479*

La jurisprudence est abondante. Elle a évolué dans un sens plus restrictif quant à l'admission des griefs, par exemple :

- La non fourniture du travail convenu ;  
*Soc., 3 nov. 2010, n°09-65254*
- De nombreuses modifications aux conditions d'exécution ;  
*Soc., 20 janv. 2010, n°08-43471*
- L'atteinte physique ou morale au salarié ;  
*Soc., 8 juin 2011, n°10-15493*
- La tenue de propos portant atteinte à la dignité du salarié ;  
*Soc., 7 fév. 2012, n°10-18686*
- Le harcèlement moral ou sexuel, ou les violences physiques ou morales, manquements à l'obligation de sécurité (mais la prise d'acte n'est pas nécessairement justifiée) ;  
*Soc., 3 fév. 2010 n°08-40144 (violences) ; Soc., 3 fév. 2010 n°08-44019 et Soc., 11 mars 2015, n°13-18603 (harcèlement)*
- La modification unilatérale du contrat de travail (rémunération) ; mais pas en l'absence d'influence sur le montant du salaire ou de baisse minimale ;

*Soc., 5 mai 2010, n° 07-45409 ; Soc. 12 juin 2014, n°13-11448 et n° 12-29063*

- La non rémunération des heures complémentaires et supplémentaires, après réclamation et saisine du CPH.

*Soc, 14 oct. 2015, n°14-12193*

Un salarié qui agit contre son employeur en exécution d'une obligation du contrat peut toujours prendre acte de la rupture du contrat, que ce soit en raison des faits dont il a saisi le CPH ou pour d'autres faits.

*Soc., 21 déc. 2006, n°04-43886*

## Les effets

### La rupture immédiate

Le salarié n'a pas l'obligation d'effectuer son préavis : il ne peut être condamné à verser une indemnité pour brusque rupture à son employeur.

*Soc., 28 sept. 2011 n°09-67510*

La rétraction de la prise d'acte n'est pas possible, contrairement à la démission.

*Soc., 14 oct. 2009, n°08-42878*

Pour la date d'effet de la prise d'acte, faute de jurisprudence, la date d'émission devrait prévaloir par analogie avec le licenciement.

### Articulation entre prise d'acte et autres modes de rupture

#### **Le licenciement**

La prise d'acte est définitive, donc le licenciement prononcé ultérieurement est sans effet.

*Soc., 19 janv. 2005, n°02-41113.*

Un salarié licencié ne peut prendre acte de la rupture, il ne peut que contester le licenciement. Le salarié convoqué à un entretien préalable peut prendre acte de la rupture avant la notification.

*Soc., 28 juin 2006, n°04-43431*

#### **L'adhésion à une convention de reclassement personnalisée**

Le salarié ne peut pas se rétracter pour conclure une convention de reclassement personnalisée.

*Soc., 30 juin 2010, n°09-41456*

#### **La démission**

La démission non équivoque ne peut s'analyser en une prise d'acte.

*Soc., 9 mai 2007, n° 05-41324 et 05-4132*

## **La résiliation judiciaire**

La Cour de cassation a décidé que la prise d'acte entraîne la cessation immédiate du contrat, la demande de résiliation devenant sans objet.

Le juge doit néanmoins fonder sa décision sur les manquements tant invoqués à l'appui de la résiliation que de la prise d'acte.

*3 arrêts : Soc., 31 oct. 2006 n°05-42158, n°04-46280, n°04-4823*

## **Nature de la rupture du contrat selon la gravité des griefs**

Si les faits invoqués sont justifiés, la prise d'acte produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. L'employeur est tenu au versement d'indemnités de licenciement et d'indemnité de préavis, et à des dommages et intérêts pour absence de motif réel et sérieux.

*Soc., 25 juin 2003, n°01-42679*

Le salarié a droit au chômage.

Pour les salariés protégés, elle a les effets d'un licenciement nul.

Si les faits invoqués ne sont pas justifiés, elle produit les effets d'une démission : le salarié n'a droit ni aux indemnités de rupture, ni au chômage. Le salarié peut être condamné à indemniser l'employeur pour le préavis dû en cas de démission.

*Soc., 25 juin 2003, n°01-43578 ; Soc., 8 juin 2011, n°09-43208*

## **Les documents à remettre**

Sont remis :

- Le certificat de travail ;
- Le reçu pour solde de tout compte ;
- L'attestation Pôle emploi qui mentionne le motif exact de rupture, dans la case « autres motifs ».

## Références

### Comment citer ce cours ?

Droit du travail – Les ruptures unilatérales, CASEAU-ROCHE Cécile et DORLET Jean-Michel, AUNEGe (<http://aunega.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.