

Prise d'acte de la rupture

Prise d'acte de la rupture

Avertissement

Sur la prise d'acte de la rupture du contrat de travail d'un représentant du personnel, se reporter à l'étude «[Représentants du personnel \(Protection\)](#)».

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

A



- ▶ [Accident du travail](#) [9](#)
- ▶ [Acte de l'employeur postérieur à la prise d'acte du salarié](#) [32](#)
- ▶ [Acte du salarié postérieur à sa prise d'acte](#) [33](#)
- ▶ [Allocation de cessation anticipée d'activité](#) [15](#)
- ▶ [Attestation Assedic](#) [39](#)
 - contenu [40](#)
 - date de délivrance [39](#)
- ▶ [Attestation Pôle emploi](#) [39](#)
 - contenu [40](#)
 - date de délivrance [39](#)

C



- ▶ [Certificat de travail](#) [39](#)
- ▶ [Clause de non-concurrence](#) [24](#), [37](#)
- ▶ [Compétence des juges du fond](#) [27](#)
- ▶ [Compétence judiciaire](#) [1](#)
- ▶ [Conséquence financière de la prise d'acte](#) [35](#), [36](#)
- ▶ [Contrat à durée déterminée](#) [4](#)
 - prise d'acte par l'employeur [43](#)
 - prise d'acte par le salarié [4](#)
- ▶ [Contrôle du juge](#) [28](#)
- ▶ [Convocation à entretien préalable](#) [34](#)

D



- ▶ [Date de la rupture](#) [24](#)
- ▶ [Définition](#) [1](#), [2](#)
 - prise d'acte par l'employeur [42](#)
 - prise d'acte par le salarié [2](#)
- ▶ [Demande en exécution du contrat](#) [14](#)
- ▶ [Démission](#) [17](#)
- ▶ [Départ à la retraite](#) [20](#)
- ▶ [Désistement de l'action en résiliation judiciaire](#) [21](#)
- ▶ [Discrimination](#) [6](#)

E



- ▶ [Effets de la prise d'acte](#) [26](#)

F



- ▶ [Faits commis en dehors du travail](#) [12](#)
- ▶ [Formalisme](#) [2](#)

G



- ▶ [Grief](#) [29](#)

H



- ▶ [Harcèlement](#) [5](#)

I



- ▶ [Illégitimité de la rupture 31](#)
- ▶ [Imputabilité de la rupture 1](#)
- ▶ [Inaptitude 8](#)
- ▶ [Indemnité de congés payés 41](#)
- ▶ [Instance en cours](#)
 - demande en exécution du contrat [14](#)
 - demande en résiliation judiciaire du contrat [21](#)

J



- ▶ [Juges du fond 27](#)

L



- ▶ [Légitimité de la rupture 30](#)
- ▶ [Lettre de rupture 29](#)
- ▶ [Licenciement 45](#)
- ▶ [Licenciement nul 35](#)
- ▶ [Licenciement sans cause réelle et sérieuse 35](#)

M



- ▶ [Mesure discriminatoire 6](#)
- ▶ [Mode de rupture autonome 24](#)

N



- ▶ [Nullité du plan de sauvegarde de l'emploi 13](#)
- ▶ [Nullité du PSE 13](#)

P



- ▶ [Période d'essai 3](#)
- ▶ [Plan de sauvegarde de l'emploi 13](#)
- ▶ [Préavis 2](#)
- ▶ [Préretraite amiante 15](#)
- ▶ [Procédure de licenciement 36, 45](#)
- ▶ [PSE 13](#)

R



- ▶ [Référé 27](#)
- ▶ [Réintégration 35](#)
- ▶ [Renonciation à la clause de non-concurrence 37](#)
- ▶ [Représentant du personnel 26](#)
 - effet de la prise d'acte [26](#)
 - portée de la lettre de prise d'acte [29](#)
- ▶ [Résiliation judiciaire 21, 45](#)
 - à la demande de l'employeur [45](#)
 - à la demande du salarié [21](#)
 - désistement [21](#)
- ▶ [Rétractation 25](#)

S



- ▶ [Salarié inapte 8](#)

T



- ▶ [Transfert d'entreprise 16](#)

V



- ▶ [Violence 11](#)
- ▶ [Visite médicale 10](#)

Présentation

- 1 **Situation de fait non réglementée** ■ La prise d'acte de la rupture du contrat de travail peut se définir comme la situation dans laquelle l'une des

parties au contrat considère que le comportement de l'autre rend impossible le maintien du contrat de travail. Ainsi, la partie qui prend acte de la rupture en impute la responsabilité à l'autre.

La prise d'acte constitue une voie de rupture alternative au licenciement et à la démission.

Il s'agit d'une situation de fait qui n'est pas réglementée par le code de travail. La Cour de cassation a donc construit le régime juridique de la prise d'acte.

Lorsque l'employeur et le salarié sont d'accord pour admettre que le contrat de travail a été rompu, chacune des parties imputant à l'autre la responsabilité de cette rupture, il incombe au juge de trancher ce litige en décidant quelle est la partie qui a rompu le contrat.

◆ [Cass. soc., 14 nov. 2000, n° 98-42.849, n° 4733 FS - P+B](#) ; [Bull. civ. V, n° 366](#) ◆ [Cass. soc., 3 avr. 2001, n° 99-40.805](#) ◆ [Cass. soc., 9 oct. 2002, n° 00-44.275](#) ◆ [Cass. soc., 24 mars 2004, n° 02-41.091](#) ◆ [Cass. soc., 3 nov. 2005, n° 03-43.437](#)

Chapitre 1 Prise d'acte de la rupture du contrat par le salarié

■ Section 1 : Définition et distinction avec d'autres modes de rupture voisins

§ 1 : Définition de la prise d'acte de la rupture du contrat

- 2 **Définition de la prise d'acte de la rupture du contrat à l'initiative du salarié** ■ 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 le plus souvent son acte par le non-respect des obligations contractuelles.

La prise d'acte de la rupture du contrat de travail n'est soumise à aucun formalisme.

Elle peut valablement être présentée par l'avocat d'un salarié au nom de celui-ci.

◆ [Cass. soc., 4 avr. 2007, n° 05-42.847](#)

Mais à condition que l'avocat adresse la prise d'acte directement à l'employeur et non au conseil des 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, n° 1238 FS - P+B+R](#)

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 févr. 2010, n° 08-40.338, n° 247 F - P+B](#)

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, n° 1189 FS - P+B+R](#)).

Sur la conséquence de l'exécution du préavis à la demande du salarié sur le calcul de l'indemnité de licenciement, voir n° [35](#).

§ 2 : Champ d'application de la prise d'acte

- 3 **Prise d'acte en cours de période d'essai** ■ Il ne peut pas y avoir de prise d'acte de la rupture du contrat en cours de période d'essai, même en cas de manquement grave de l'employeur à l'une de ses obligations contractuelles (en l'occurrence le non-paiement des salaires).

La Cour de cassation justifie sa position en rappelant qu'aux termes de l'article [L. 1231-1](#) du code de travail, les dispositions relatives à la rupture du contrat de travail à durée indéterminée ne sont pas applicables pendant la période d'essai.

Les juges peuvent seulement, dans l'hypothèse où le salarié met fin à sa période d'essai en imputant cette rupture à l'employeur, « indemniser le préjudice résultant de la rupture abusive de la période d'essai du fait de l'inexécution de ses obligations par l'employeur ».

Remarque : cette solution prive le salarié de l'indemnisation qu'il aurait pu obtenir si la rupture avait été qualifiée de prise d'acte justifiée. Il ne bénéficiera que d'une indemnisation dont le montant dépendra du préjudice réellement subi et non pas des diverses indemnités allouées en cas de prise d'acte produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

◆ [Cass. soc., 7 févr. 2012, n° 10-27.525, n° 401 FP - P+B](#)

- 4 **Prise d'acte par le salarié de la rupture de son CDD** ■ Lorsque le salarié prend acte de la rupture de son CDD avant l'arrivée du terme, le juge doit vérifier si les faits invoqués sont ou non constitutifs d'une faute grave. A défaut de faute grave de la part de l'employeur, le salarié n'est pas fondé à rompre le contrat.

Remarque : en l'espèce, le seul manquement retenu procédait d'une simple erreur de calcul d'une majoration du taux horaire prévu par la convention collective, ce qui, pour les juges, n'était pas constitutif d'une faute grave.

◆ [Cass. soc., 30 mai 2007, n° 06-41.240, n° 1218 FS - P+B](#)

Le fait pour un employeur de ne pas avoir payé le salaire d'une salariée constitue une inexécution par celui-ci de son obligation contractuelle. La régularisation intervenue postérieurement à la prise d'acte de la rupture de son CDD par la salariée n'est pas de nature à retirer à ce manquement son caractère de faute grave. La rupture du CDD avant terme était donc en l'espèce justifiée.

◆ [Cass. soc., 11 mars 2008, n° 06-41.606](#)

- 5 **Prise d'acte faisant suite à des actes de harcèlement** ■ 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, d'agissements de harcèlement moral ou sexuel exercés par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements.

Dès lors, une cour d'appel ne peut pas considérer que la prise d'acte d'une salariée, faisant suite à des actes de harcèlement moral qu'elle subissait du fait d'une autre salariée, n'est pas justifiée au motif que l'employeur, dès qu'il avait eu connaissance du comportement de la présumée harceuse à l'égard de ses collègues, avait pris les mesures nécessaires pour y mettre fin par une sanction disciplinaire, qu'il ne pouvait lui être reproché de ne pas avoir licencié cette salariée alors qu'il avait pris soin de modifier son contrat de travail par un passage à un travail de jour afin qu'elle ne soit plus en contact avec son ancienne collègue de nuit.

L'existence de faits de harcèlement constitue un manquement suffisamment grave de l'employeur justifiant la prise d'acte du salarié qui en est victime.

◆ [Cass. soc., 19 janv. 2012, n° 10-20.935](#)

Remarque : la Cour de cassation a récemment jugé, pour la première fois à notre connaissance, que la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur pour harcèlement moral produit les effets d'un licenciement nul, conformément aux dispositions de l'article [L. 1152-3](#) du code du travail (◆ [Cass. soc., 20 févr. 2013, n° 11-26.560, n° 333 F - P + B](#)). Cette solution devrait en toute logique être transposable en matière de prise d'acte justifiée par des actes de harcèlement.

6 **Prise d'acte faisant suite à une mesure discriminatoire** ■ Dès lors que les juges relèvent l'existence d'une mesure discriminatoire liée à la situation familiale du salarié, la prise d'acte de ce dernier doit produire les effets d'un licenciement nul.

Remarque : dans cette affaire, les juges avaient pu constater que l'employeur avait proposé à la salariée de prendre ses fonctions au sein du cabinet secondaire de Lunel ce qui engendrait pour elle des frais et des temps de transport non négligeables, qu'il n'y avait plus de secrétaire dans cet établissement depuis 1992, que ce cabinet, sur la porte duquel il était indiqué que les rendez-vous devaient être pris au cabinet de Montpellier, ne disposait pas de poste informatique, ni d'imprimante et que, par conséquent, le poste proposé en décembre 2002 n'avait aucune consistance. Cette affectation dans un emploi inexistant constituait ainsi une mesure discriminatoire liée à la situation familiale de l'intéressée. Les explications avancées par l'employeur n'étant pas de nature à établir que le traitement réservé à la salariée était fondé sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, la prise d'acte de la rupture du contrat de travail devait produire les effets d'un licenciement nul.

◆ [Cass. soc., 12 déc. 2012, n° 10-28.166](#)

7 **Prise d'acte pour atteinte à la dignité** ■ « L'atteinte à la dignité de son salarié constitue pour l'employeur un manquement grave à ses obligations ».

Cette position, retenue par la Cour de cassation à propos d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat par un salarié à l'encontre duquel l'employeur avait tenu des propos humiliants et dégradants, est transposable à l'hypothèse d'une prise d'acte.

A partir du moment où les juges considèrent qu'il y a eu atteinte à la dignité du salarié, il y a nécessairement manquement grave de l'employeur à ses obligations contractuelles justifiant la résiliation judiciaire du contrat à ses torts, comme en l'espèce, ou la prise d'acte de la rupture, la jurisprudence ne faisant pas de distinction entre ces deux modes de rupture quant aux motifs admissibles.

◆ [Cass. soc., 7 févr. 2012, n° 10-18.686, n° 405 FS - P + B](#)

8 **Prise d'acte émanant d'un salarié inapte** ■ Pour la Cour de cassation, « les dispositions légales protectrices des salariés victimes d'accidents du travail ne font pas obstacle à ce qu'un salarié déclaré inapte prenne acte de la rupture de son contrat ». Mais, comme pour tout autre salarié, les griefs doivent être fondés pour que la rupture produise les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

◆ [Cass. soc., 21 janv. 2009, n° 07-41.822, n° 85 FS - P + B](#)

Lorsque l'inaptitude professionnelle d'une salariée trouve son origine directe dans les agissements de harcèlement moral qu'elle a subis, la prise d'acte produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

◆ [Cass. soc., 28 sept. 2011, n° 10-18.520](#)

En cas de prise d'acte de la rupture du contrat par un salarié déclaré partiellement inapte à son emploi à l'issue du premier examen médical de reprise par le médecin du travail, il appartient à l'employeur qui avait réaffecté le salarié à son emploi habituel de justifier de l'adaptation du poste de travail du salarié ou des raisons pour lesquelles une telle adaptation était impossible. En décidant que c'était au salarié de démontrer que l'employeur n'avait pas respecté les recommandations du médecin du travail, la cour d'appel a inversé la charge de la preuve.

La Cour de cassation précise ainsi pour la première fois que la charge de la preuve en cas de prise d'acte liée à des manquements de l'employeur en cours d'inaptitude incombe à ce dernier, et non au salarié.

La position adoptée dans cet arrêt trouve son fondement dans l'obligation de sécurité de résultat à laquelle tout employeur est tenu en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise (◆ [Cass. soc., 28 févr. 2006, n° 05-41.555, n° 835 FS - P + B + R + I](#) ◆ [Cass. soc., 21 juin 2006, n° 05-43.914](#)).

Remarque : l'employeur doit en effet prendre et mettre en œuvre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés par une prévention des risques professionnels, notamment en ce qui concerne le harcèlement moral (◆ C. trav., art. [L. 4121-2](#)).

La Cour de cassation s'appuie également sur le code du travail selon lequel en cas de manquement de l'employeur à l'obligation de reclassement qui lui incombe, c'est à l'employeur de justifier des raisons pour lesquelles il n'a pas donné suite aux recommandations du médecin du travail.

Cette décision est une manière de faire porter sur l'employeur l'entière responsabilité de son pouvoir de direction. Attention donc aux prises d'acte motivées par un manquement pouvant caractériser la violation de l'obligation de sécurité de résultat. La charge de la preuve pèse dans ce cas principalement sur l'employeur.

◆ [Cass. soc., 14 oct. 2009, n° 08-42.878, n° 1987 FS - P + B + R](#)

Sur les conséquences financières d'une prise d'acte émanant d'un salarié inapte et produisant les effets d'un licenciement, voir n° [35](#).

Lorsque le salarié, à l'expiration de son arrêt maladie, se rend chez le médecin du travail pour passer une visite médicale, sans en avertir l'employeur, que le médecin émet un avis d'inaptitude et que le salarié prend alors acte de la rupture de son contrat, cette prise d'acte ne peut produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La visite passée par le salarié, à son initiative, ne peut en effet être assimilée à la visite de reprise obligatoire.

En l'espèce, le salarié ne s'était pas présenté à son travail à la suite de son arrêt maladie pour que l'employeur organise la visite de reprise. Ce dernier ne pouvait donc être tenu pour responsable de la rupture.

◆ [Cass. soc., 4 févr. 2009, n° 07-44.498, n° 211 FS - P+B](#)

9 **Prise d'acte émanant d'un accidenté du travail** ■ Dans un arrêt du 21 janvier 2011, la chambre sociale prend position sur la charge de la preuve en matière de prise d'acte consécutive à un accident du travail. Dans cette hypothèse, elle estime qu'« il appartient à l'employeur qui considère injustifiée la prise d'acte de la rupture par un salarié qui, étant victime d'un accident du travail, invoque une inobservation des règles de prévention et de sécurité, de démontrer que la survenance de cet accident est étrangère à tout manquement à son obligation de sécurité de résultat ».

En d'autres termes, en cas de prise d'acte consécutive à un accident du travail, la charge de la preuve incombe à l'employeur. La Cour de cassation assouplit ainsi, avec cet arrêt, sa jurisprudence au profit du salarié victime d'un accident du travail, sans s'appuyer sur un impératif textuel (comme cela est en revanche le cas pour l'incapacité : v. n° 8 ci-dessus). Là encore, elle fonde sa décision sur l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur. Le seul fait qu'un accident du travail soit intervenu dans l'entreprise suffit à prouver que l'employeur a manqué à son obligation de sécurité. Le salarié n'a donc pas besoin de démontrer les manquements de l'employeur à l'appui de sa prise d'acte.

Remarque : dans cette affaire, la salariée, titulaire d'un contrat à durée déterminée en qualité de conditionneuse, est victime d'un accident du travail. Elle saisit la juridiction prud'homale aux fins de voir requalifier la relation contractuelle en contrat à durée indéterminée et résilier le contrat aux torts de l'employeur. Puis elle prend acte de la rupture du contrat de travail pour non-paiement du salaire un mois après la déclaration d'incapacité médicale et manquement par l'employeur à son obligation de sécurité. Pour les juges du fond, la prise d'acte de la rupture doit produire les effets d'une démission. S'ils accèdent à la demande de la salariée concernant la requalification de son CDD en CDI, ils estiment qu'il appartient à la victime d'un accident du travail de prouver que l'employeur n'a pas pris toutes les mesures nécessaires pour assurer de manière effective la sécurité et protéger la santé des travailleurs. Or, selon les juges, les éléments produits par la salariée ne sont pas suffisants, en l'absence d'éléments sur les faits ayant donné lieu au procès-verbal d'infraction dressé par l'inspecteur du travail sur les circonstances de l'accident et sur le lien de causalité entre eux. Ils sont censurés par la Cour.

◆ [Cass. soc., 12 janv. 2011, n° 09-70.838, n° 112 FS - P+B](#)

Dans une toute autre affaire, la Cour de cassation a estimé que la prise d'acte justifiée par des manquements graves de l'employeur produit les effets d'un licenciement nul dès lors qu'elle est intervenue pendant une période de suspension du contrat consécutive à un accident du travail.

Remarque : en l'espèce, la salariée avait pris acte de la rupture de son contrat non pas en raison de la survenance de son accident professionnel mais pour des manquements de son employeur en matière de paiement de salaires et d'accessoires de salaires. Bien qu'ayant repris son travail au moment de la rupture de son contrat, elle n'avait jamais été soumise à la visite médicale de reprise. Son contrat était donc toujours suspendu. Dans cette hypothèse, la prise d'acte émanait d'un salarié « accidenté du travail » qui bénéficiait, à ce titre, d'une protection particulière notamment contre le licenciement. La rupture du contrat devait donc produire les effets d'un licenciement nul. Cet arrêt appelle plusieurs commentaires : il autorise tout d'abord le recours à la prise d'acte pendant la période de suspension du contrat de travail en raison d'un accident du travail, alors qu'il est formellement interdit à l'employeur de licencier un salarié se trouvant dans cette situation (sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat). D'autre part, il permet aux salariés ayant moins de 2 ans d'ancienneté qui prendraient acte de la rupture de leur contrat dans cette même hypothèse de bénéficier d'une indemnisation au moins égale à 6 mois de salaires (◆ [Cass. soc., 2 juin 2004, n° 02-41.045, n° 1230 FS - P+B](#) ◆ [Cass. soc., 6 oct. 2010, n° 09-42.283, n° 1766 F - P+B](#)), sachant qu'en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, cette indemnisation est fixée par les juges en fonction du préjudice subi, sans application du plancher minimal de 6 mois de salaires (◆ C. trav., art. [L. 1235-5](#)).

◆ [Cass. soc., 12 déc. 2012, n° 10-26.324, n° 2631 FS - P+B](#)

10 **Prise d'acte pour absence de convocation aux visites médicales** ■ Le manquement de l'employeur concernant les règles relatives aux visites médicales justifie une prise d'acte. L'employeur est en effet tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des salariés dans l'entreprise et doit ainsi en assurer l'effectivité. Or, les examens médicaux d'embauche, périodiques et de reprise du travail concourent à la protection des salariés.

Remarque : en l'espèce, le salarié n'avait fait l'objet d'aucune visite médicale, ni à l'embauche, ni après son accident du travail.

◆ [Cass. soc., 22 sept. 2011, n° 10-13.568](#)

11 **Prise d'acte émanant d'un salarié ayant subi des violences** ■ L'employeur, tenu, en vertu de l'article [L. 4121-1](#) du code du travail, 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 en vue de faire cesser ces agissements. L'employeur qui se contente de « mettre en garde » l'agresseur et de lui « rappeler les règles élémentaires de courtoisie » manque donc à son obligation de sécurité. Un manquement suffisamment grave pour permettre à la victime de prendre acte de la rupture de son contrat aux torts de l'employeur. Dès lors que des faits de violence sont établis, les juges refusent de discuter de la gravité des actes commis. Le fait que ces violences aient été commises suffit, en soi, à engager la responsabilité de l'employeur et à faire produire à la prise d'acte les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

◆ [Cass. soc., 15 déc. 2010, n° 09-41.099](#)

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.

Ainsi, la prise d'acte de la rupture du contrat de travail de la salariée victime de violences, même intervenue 21 mois après les faits, est justifiée et doit produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

◆ [Cass. soc., 23 janv. 2013, n° 11-18.855, n° 117 FS - P+B](#)

L'employeur qui violence physiquement ou moralement un salarié manque gravement à ses obligations.

Le salarié peut ainsi prendre acte de la rupture de son contrat dès lors qu'il a été physiquement et/ou moralement agressé, que ce soit par son demi-frère, gérant, ou par un cadre dirigeant et administrateur. Peu importe que le différend soit d'origine professionnelle ou personnelle (1^{er} arrêt) ou que le dirigeant

désavoue son représentant pour les faits perpétrés (2^e arrêt).

◆ [Cass. soc., 8 juin 2011, n° 10-15.493, n° 1348 FS - P+B](#) ◆ [Cass. soc., 8 juin 2011, n° 09-71.306](#)

12 **Prise d'acte résultant de faits commis en dehors du temps et du lieu de travail** ■ La Cour de cassation estime, dans un arrêt du 23 janvier 2013, que la prise d'acte par une salariée agressée dans son club de bridge par son employeur alors qu'elle était en arrêt maladie est justifiée.

Voici les faits de l'espèce : alors qu'une salariée était en arrêt maladie depuis le matin, son employeur fait irruption en soirée dans son club de bridge en « remettant en cause avec véhémence [son] état de santé et exigeant qu'elle lui remette son arrêt de travail ». A la suite de cet acte, que la salariée qualifie d'agression de la part de son employeur, celle-ci prend acte de la rupture de son contrat de travail et demande qu'elle produise les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Elle obtient gain de cause devant la cour d'appel.

L'employeur, pour récuser cette qualification, soutient que les faits qui lui sont reprochés - qu'il ne conteste pas - se sont produits en dehors du lieu et du temps de travail et, dès lors, ne peuvent pas selon lui constituer une faute ou un manquement de sa part à ses obligations contractuelles. Mais la Cour de cassation ne retient pas cette argumentation.

La salariée « agressée publiquement, choquée, s'était trouvée dans un état de sidération nécessitant le secours des personnes présentes ». Il y a là pour la Cour de cassation « 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 soient déroulés en dehors du temps et du lieu de travail ».

Remarque : on savait déjà que des faits commis par le salarié en dehors du temps et du lieu de travail pouvaient constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement. On sait désormais que des comportements de l'employeur hors temps de travail et en dehors même de l'entreprise peuvent justifier la prise d'acte du salarié.

◆ [Cass. soc., 23 janv. 2013, n° 11-20.356, n° 115 FS - P+B](#)

13 **Prise d'acte faisant suite à l'absence ou à l'insuffisance d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)** ■ La prise d'acte de la rupture du contrat de travail par un salarié concerné par une procédure de suppression d'emplois pour raisons économiques, lorsqu'elle est justifiée par l'absence ou l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi que l'employeur est tenu d'établir, produit les effets d'un licenciement nul.

Remarque : la nullité peut donc être retenue lorsque la prise d'acte intervient dans le cadre de la nullité d'un PSE. Une solution somme toute logique, la nullité d'un PSE entraînant la nullité des licenciements.

◆ [Cass. soc., 25 janv. 2012, n° 10-23.516, n° 306 FS - P+B+R+I](#)

14 **Prise d'acte compatible avec une demande en exécution du contrat de travail antérieure** ■ Un salarié qui agit en justice contre son employeur en exécution d'une obligation née du contrat de travail peut prendre acte de la rupture de son contrat.

Opérant un revirement de jurisprudence, la chambre sociale de la Cour de cassation a en effet décidé, dans un arrêt du 21 décembre 2006, que « le salarié qui agit en justice contre son employeur en exécution d'une obligation née du contrat de travail peut toujours prendre acte de la rupture du contrat, que ce soit en raison des faits pour lesquels il a saisi le conseil de prud'hommes ou pour d'autres faits ».

◆ [Cass. soc., 21 déc. 2006, n° 04-43.886, n° 3140 FP - P+B+R+I](#) ◆ [Cass. soc., 19 oct. 2007, n° 06-44.817](#)

Remarque : dans un arrêt remarqué de 2003, elle avait à l'inverse considéré que dès lors qu'un salarié avait engagé une action contre son employeur tendant à l'exécution du contrat de travail, il n'était pas en droit, pendant le cours de l'instance, de prendre acte de la rupture du contrat à raison de faits dont il avait saisi la juridiction prud'homale. S'il estimait que les manquements reprochés à l'employeur rendaient impossible la poursuite de la relation contractuelle, il lui appartenait alors, en application de l'article 65 du nouveau code de procédure civile, de modifier ses prétentions antérieures en formant une demande additionnelle en résiliation dudit contrat (◆ [Cass. soc., 8 juill. 2003, n° 02-45.092, n° 1812 FS - P+B+R+I](#) ; [Bull. civ. V, n° 225](#)).

15 **Prise d'acte et préretraite amiante** ■ L'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998 relatif à l'allocation de cessation anticipée d'activité des salariés ayant été exposés à l'amiante ne s'oppose pas à ce qu'un salarié, qui prend acte de la rupture de son contrat de travail et bénéficie de cette allocation, demande qu'en raison de manquements de l'employeur à ses obligations contractuelles, étrangers aux circonstances dans lesquelles il a été exposé à l'amiante, la prise d'acte produise les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

◆ [Cass. soc., 17 nov. 2010, n° 08-45.647, n° 2226 FS - P+B](#)

16 **Prise d'acte après le transfert du contrat** ■ Un salarié qui, au jour du transfert de son contrat, est créancier d'un arriéré de salaire peut, pour cette raison, prendre acte de la rupture de son contrat auprès du cessionnaire en raison de manquements imputables à son ancien employeur. Dès lors que la prise d'acte est justifiée, le cessionnaire doit alors en assumer les conséquences financières (en l'occurrence, le cessionnaire a dû verser au salarié, outre les 25 000 € de rappel de salaire, près de 5 900 € d'indemnité compensatrice de préavis, 8 000 € d'indemnité de licenciement, 20 000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse).

Remarque : selon l'article [L. 1224-2](#) du code du travail, « le nouvel employeur est tenu, à l'égard des salariés dont les contrats de travail subsistent, aux obligations qui incombent à l'ancien employeur à la date de la modification, sauf dans les cas suivants :

- 1°) procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire ;
- 2°) substitution d'employeurs intervenue sans qu'il y ait eu de convention entre ceux-ci.

Le premier employeur rembourse les sommes acquittées par le nouvel employeur, dues à la date de la modification, sauf s'il a été tenu compte de la charge résultant de ces obligations dans la convention intervenue entre eux ».

Reste à savoir si le cessionnaire pourra obtenir le remboursement des indemnités de rupture acquittées, car l'article [L. 1224-2](#) précité ne prévoit le remboursement que des sommes dues à la date de la modification juridique de l'entreprise.

◆ [Cass. soc., 20 févr. 2013, n° 11-28.340](#)

§ 3 : Prise d'acte et démission

- 17** **La prise d'acte alternative à la démission** ■ Il arrive que le salarié prenne l'initiative de la rupture en faisant valoir que cette attitude lui est imposée par l'employeur. Il ne s'agit pas, dans cette hypothèse, d'une véritable démission, mais d'une prise d'acte de la rupture du contrat. Le salarié ne démissionne pas mais il prend acte de la rupture du contrat aux torts de l'employeur.

Si la démission peut sembler être la voie normale et la plus simple de rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié, ses conséquences peuvent ne pas être satisfaisantes pour le salarié, notamment en raison de sa non-indemnisation par le régime d'assurance-chômage. Cette situation peut même se révéler « injuste » lorsqu'une telle démission a été motivée par un manquement de l'employeur à une de ses obligations contractuelles.

- 18** **Requalification en prise d'acte de la démission motivée par des faits reprochés à l'employeur** ■ Lorsqu'un salarié démissionne en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture constitue une prise d'acte et 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., 15 mars 2006, n° 03-45.031, n° 665 F - P + B](#)

En d'autres termes, une démission provoquée par le comportement de l'employeur doit être requalifiée en prise d'acte et les griefs invoqués par le salarié doivent être analysés par les juges du fond.

Remarque : dans cette affaire, le salarié, qui avait démissionné par lettre en reprochant à son employeur de ne pas lui avoir versé la rémunération à laquelle il pouvait prétendre, avait ensuite demandé la requalification de la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse. Les juges du fond avaient considéré que la démission du salarié était équivoque, sans rechercher si les griefs allégués étaient fondés, puisque, selon eux, cette démission n'aurait pas été présentée à l'employeur si sa demande - à savoir la rémunération à laquelle elle pouvait prétendre - avait été satisfaite. Ils avaient de ce fait requalifié la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse. Ils ont été censurés par la Cour de cassation pour n'avoir pas recherché si les faits reprochés à l'employeur justifiaient la rupture du contrat.

Ce principe jurisprudentiel a été réaffirmé dans un arrêt du 13 décembre 2006.

Remarque : en l'espèce, la salariée avait notifié sa « démission » à son employeur en lui imputant un non-paiement de salaires et d'éléments s'y rapportant, puis avait saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes salariales et indemnitaires.

◆ [Cass. soc., 13 déc. 2006, n° 04-40.527, n° 2998 F - P + B](#)

Ainsi, en cas de démission avec réserves, c'est-à-dire si la lettre de démission du salarié fait état de manquements de l'employeur à ses obligations contractuelles et qu'il résulte de circonstances antérieures ou contemporaines de la démission qu'à la date où elle a été donnée, elle était équivoque, le juge doit requalifier la démission en prise d'acte.

◆ [Cass. soc., 16 mai 2007, n° 06-40.105](#) ◆ [Cass. soc., 20 juin 2007, n° 06-40.534](#) ◆ [Cass. soc., 20 juin 2007, n° 06-42.372](#)

Voir l'étude «[Démission](#)».

- 19** **Requalification en prise d'acte de la démission suivie d'une rétractation en raison de manquements imputés à l'employeur** ■ Que doivent décider les juges lorsque le salarié envoie à son employeur une lettre de démission pour « convenances personnelles », exclusive de tout grief, avant de se rétracter en raison de manquements qu'il impute à son employeur ?

Si le salarié mentionne dans sa lettre de rupture qu'il démissionne sans aucune autre précision mais qu'ensuite, au cours de la procédure, il fait état de manquements de l'employeur, les juges doivent rechercher si la démission sans réserve, qui revêt *a priori* tous les aspects d'une démission sans équivoque, n'a pas été donnée en raison de circonstances antérieures ou contemporaines à la démission.

Pour que sa demande de requalification aboutisse, le salarié qui revient sur sa démission doit donc invoquer des faits qui ont eu lieu avant ou au moment de la démission pour qu'ils puissent justifier celle-ci.

En effet, le seul fait qu'un salarié invoque ultérieurement des griefs ne justifie pas la remise en cause de sa démission, même s'ils sont fondés.

◆ [Cass. soc., 9 mai 2007, n° 05-40.518, n° 914 FS - P + B + R + I](#)

La volonté de démissionner du salarié doit être équivoque au moment où il rompt le contrat pour que les juges requalifient la démission en prise d'acte.

Pour plus de précisions, voir l'étude «[Démission](#)».

§ 4 : Prise d'acte et départ à la retraite

- 20** **Requalification en prise d'acte du départ en retraite motivé par des faits reprochés à l'employeur** ■ Selon la Cour de cassation, 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 justifiaient ou dans le cas contraire d'un départ volontaire à la retraite.

En effet, rappelle la Cour, 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.

Or, en l'espèce, le salarié avait notifié à l'employeur son départ à la retraite par une lettre dans laquelle il avait listé différents griefs à son égard. Puis il avait saisi le conseil de prud'hommes d'une demande en requalification de cette rupture en prise d'acte de la rupture de son contrat du fait de l'employeur.

Les manquements de ce dernier ayant été établis, les juges ont accédé à la demande du salarié, requalifiant ainsi la rupture en prise d'acte justifiée.

◆ [Cass. soc., 15 mai 2013, n° 11-26.784, n° 954 FP - P + B](#)

§ 5 : Prise d'acte et demande en résiliation judiciaire du contrat

21 Comparaison entre la prise d'acte et la demande en résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'employeur ■ Depuis les arrêts du 25 juin 2003, 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 prise d'acte est, de ce fait, devenue une opération dangereuse pour le salarié.

La demande en résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'employeur s'avère de ce fait beaucoup moins risquée, puisque :

- 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.

En tout état de cause, une demande de résiliation judiciaire formée par un salarié ne peut être assimilée à une prise d'acte de la rupture. C'est ce qu'a précisé la Cour de cassation, dans une espèce où le salarié s'était désisté de son action en résiliation judiciaire. L'employeur considérait 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, n° 657 F - P + B](#)

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 sept. 2006, n° 04-48.587](#) ◆ [Cass. soc., 26 sept. 2007, n° 06-42.551, n° 1786 FS - P + B : Bull. civ. V, n° 138](#)

Pour plus de précisions sur la résiliation judiciaire du contrat de travail, voir l'étude [«Contrat de travail»](#).

22 Action en résiliation judiciaire du contrat suivie d'une prise d'acte de la rupture en cours d'instance ■ Le salarié qui a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en résiliation du contrat de travail en raison des manquements de l'employeur peut prendre acte de la rupture de son contrat en cours d'instance pour ces mêmes motifs.

◆ [Cass. soc., 15 mars 2006, n° 05-41.376, n° 779 F - P + B](#)

Remarque : en l'espèce, la salariée avait pris acte de la rupture de son contrat de travail au motif qu'« il lui était impossible de reprendre son poste de travail à l'issue d'un arrêt de travail compte tenu de la rétrogradation et de la mise à l'écart dont elle avait fait l'objet ». Par conséquent, elle ne pouvait plus attendre la décision du juge.

Remarque : cet arrêt du 15 mars 2006 marque une certaine évolution par rapport à la jurisprudence antérieure. En effet, il ressortait, nous semble-t-il, d'un arrêt du 12 juillet 2005, que la prise d'acte pouvait se justifier après une demande en résiliation judiciaire dès lors que des faits nouveaux étaient apparus. Cette condition n'a pas été reprise dans l'arrêt précité de 2006.

23 Incidence de la prise d'acte de la rupture du contrat postérieure à demande de résiliation judiciaire ■ Lorsqu'un salarié a demandé la résiliation judiciaire de son contrat puis a pris acte de la rupture de celui-ci, le juge doit se prononcer uniquement sur la prise d'acte.

C'est ce qu'a pour la première fois affirmé la Cour de cassation dans trois arrêts du 31 octobre 2006 : « la prise d'acte de la rupture par le salarié en raison de faits qu'il reproche à l'employeur entraîne la cessation immédiate du contrat de travail en sorte qu'il n'y a plus lieu de statuer sur la demande de résiliation judiciaire introduite auparavant ». Le juge doit seulement se prononcer sur le bien-fondé de cette prise d'acte en prenant en considération aussi bien les faits invoqués à l'appui de la demande initiale en résiliation que ceux qui seraient invoqués au soutien de la prise d'acte.

◆ [Cass. soc., 31 oct. 2006, n° 04-46.280, n° 2452 FS - P + B + R + I](#) ◆ [Cass. soc., 31 oct. 2006, n° 04-48.234, n° 2459 FS - P + B + R + I](#) ◆ [Cass. soc., 31 oct. 2006, n° 05-42.158, n° 2458 FS - P + B + R + I](#) ◆ [Cass. soc., 30 mai 2007, n° 04-43.002](#) ◆ [Cass. soc., 25 févr. 2009, n° 06-46.436](#)

Remarque : pourtant, dans un arrêt du 3 mai 2006, la Cour de cassation avait adopté une solution contraire : le juge devait statuer d'abord sur la demande de résiliation, et seulement ensuite, en cas de rejet, sur la prise d'acte (◆ [Cass. soc., 3 mai 2006, n° 03-46.971, n° 1093 F - P + B](#)).

Le principe à retenir est donc que l'acte qui constitue par lui-même et dès son accomplissement une rupture du contrat de travail, tel une prise d'acte, rend nécessairement sans objet une demande de résiliation judiciaire antérieure tendant à la même fin.

Remarque : à noter qu'en cas de résiliation judiciaire du contrat, 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 (◆ [Cass. soc., 24 avr. 2013, n° 11-28.629, n° 817 FS - P + B](#)).

Le juge n'a donc qu'à se prononcer sur les effets de la prise d'acte (licenciement sans cause réelle et sérieuse ou démission selon que les faits invoqués par le salarié sont fondés ou non).

Pour ce faire, il doit tenir compte des faits dénoncés par le salarié au soutien de sa prise d'acte et de sa demande en résiliation.

En effet, « s'il appartient au juge de se prononcer sur la seule prise d'acte, il doit fonder sa décision sur l'ensemble des manquements de l'employeur invoqués par le salarié à l'appui tant de la demande en résiliation judiciaire devenue sans objet que de la prise d'acte ».

◆ [Cass. soc., 13 déc. 2006, n° 05-44.080](#)

Sur l'articulation entre licenciement et demande de résiliation judiciaire, voir l'étude [«Licenciement»](#).

■ Section 2 : Régime juridique de la prise d'acte par le salarié

Sous-section 1 : Effets d'une démission ou d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse

24 Mode de rupture autonome ■ La prise d'acte de la rupture par le salarié ne constitue ni un licenciement ni une démission ; il s'agit d'un mode de rupture du contrat autonome résultant d'une situation de fait. Face à une prise d'acte de la rupture du contrat par le salarié, les juges ne requerront pas la prise d'acte de la rupture du contrat en démission ou en licenciement.

Dès lors que le salarié a pris acte de la rupture de son contrat de travail, celle-ci est effective.

La date de rupture de la relation contractuelle des parties est la date de la prise d'acte de celle-ci par le salarié.

◆ [Cass. soc., 19 déc. 2007, n° 06-44.873](#)

Elle entraîne la cessation immédiate du contrat de travail.

◆ [Cass. soc., 26 oct. 2011, n° 10-11.297](#) ◆ [Cass. soc., 27 juin 2012, n° 11-10.569](#) ◆ [Cass. soc., 21 nov. 2012, n° 10-26.611](#)

Dès lors, « les obligations contractuelles de l'employeur prennent fin » avec la prise d'acte.

◆ [Cass. soc., 27 juin 2012, n° 11-10.569](#)

Remarque : dans cette affaire, l'employeur, estimant que la lettre de prise d'acte du salarié (en arrêt maladie) était équivoque, avait continué à lui verser le complément de salaire pour maladie postérieurement à la prise d'acte. Le salarié a été condamné à lui rembourser ce complément de salaire.

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, en sorte qu'aucun salaire n'est dû pour la période postérieure à celle-ci.

Remarque : en l'espèce, la salariée avait pris acte de la rupture de son contrat mais s'était néanmoins présentée 2 semaines plus tard sur son ancien lieu de travail et s'était vue remettre une lettre de convocation à un entretien préalable à licenciement assortie d'une mise à pied conservatoire. Puis avait été licenciée dans le mois qui avait suivi. Le licenciement, ultérieur à la prise d'acte, a été jugé inopérant par les juges. La salariée ne pouvait donc prétendre à des rappels de salaire pour la période postérieure à sa prise d'acte.

◆ [Cass. soc., 12 déc. 2012, n° 10-28.166](#)

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. Ainsi, lorsque la prise d'acte produit les effets d'une démission, il n'est pas tenu compte du préavis qui aurait dû être effectué pour retarder la date à laquelle le contrat prend fin.

Remarque : l'enjeu ici était de déterminer la juridiction compétente pour sanctionner des actes de concurrence déloyale commis par un salarié, peu après avoir pris acte de la rupture de son contrat. Commis pendant le préavis, les actes de concurrence déloyale relèvent de la compétence de la juridiction prud'homale. S'ils ont été commis après la rupture du contrat, ils sont soumis aux juges des tribunaux de commerce. La Cour de cassation ne tient pas compte du préavis qu'aurait dû effectuer le salarié s'il avait démissionné pour fixer la date de cessation du contrat. En l'espèce, la prise d'acte prenant effet immédiatement, les actes de concurrence déloyale commis après la rupture du contrat sont du ressort de la juridiction consulaire.

Remarque : à noter également que si le contrat comporte une clause de non-concurrence, c'est le conseil de prud'hommes qui est compétent.

◆ [Cass. soc., 30 janv. 2008, n° 06-14.218, n° 185 FS - P+B](#)

C'est la date de réception par l'employeur de la lettre de prise d'acte de la rupture par le salarié qui constitue le point de départ du délai de dénonciation de la clause de non-concurrence.

◆ [Cass. soc., 8 juin 2005, n° 03-43.321, n° 1281 FS - P+B ; Bull. civ. V, n° 194](#) ◆ [Cass. soc., 25 mars 2010, n° 08-42.302](#)

25 Rétractation ■ La prise d'acte de la rupture par le salarié en raison de faits qu'il reproche à son employeur entraîne la rupture immédiate du contrat de travail. Elle ne peut donc pas être rétractée.

◆ [Cass. soc., 14 oct. 2009, n° 08-42.878, n° 1987 FS - P+B+R](#) ◆ [Cass. soc., 10 nov. 2009, n° 08-40.863](#) ◆ [Cass. soc., 26 oct. 2011, n° 09-42.708](#) ◆ [Cass. soc., 21 nov. 2012, n° 10-26.611](#)

Remarque : cette prise de position appelle plusieurs commentaires. On peut en premier lieu s'interroger sur la rigueur de la solution dégagée par la chambre sociale, eu égard notamment à la jurisprudence relative à la rétractation de la démission. Lorsque la volonté du salarié de démissionner n'est pas clairement définie et qu'elle est suivie d'une rétractation du salarié, sa validité est appréciée par les juges du fond. Il s'agit de situations où le salarié a manifesté son intention de démissionner dans des circonstances permettant de douter de sa volonté réelle de voir son contrat rompu (démission orale, émotivité du salarié, pression de l'employeur). On pourrait imaginer pareille possibilité à l'égard de la prise d'acte. On peut également s'interroger sur la notion d'effet immédiat. Aucun formalisme n'est imposé en matière de prise d'acte. Quand la rupture sera-t-elle consommée ? Au moment même où le salarié annonce verbalement à son employeur que le contrat est rompu (prise d'acte verbale) ? Et si la prise d'acte a été notifiée par lettre recommandée, prend-elle effet à la date d'envoi ou à la date de réception de la lettre ? Quelques interrogations restées pour l'instant sans réponses. Par ailleurs on déduit de l'« effet immédiat » de la rétractation que le salarié quitte l'entreprise dès sa prise d'acte, sans possibilité de différer les effets de sa décision et sans avoir a priori de préavis à respecter. Rappelons qu'en revanche, lorsque la prise d'acte sera requalifiée en licenciement ou en démission, le préavis sera dû par la partie déboutée.

26 Effets juridiques différents selon la légitimité des griefs ■ Depuis une jurisprudence récente, la prise d'acte de la rupture du contrat produit les effets d'un licenciement abusif si les griefs invoqués contre l'employeur sont fondés ou les effets d'une démission si les faits ne sont pas fondés.

En effet, pour mettre un frein à ce que certains ont appelé « l'autolicenciement du salarié », la Cour de cassation a opéré un revirement de jurisprudence en rendant plusieurs arrêts le 25 juin 2003 : « 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 justifiaient, soit dans le cas contraire, d'une démission ».

En d'autres termes, il appartient au juge de déterminer si les faits invoqués justifient ou non la rupture du contrat et d'en déduire si cette dernière produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ou d'une démission.

◆ [Cass. soc., 25 juin 2003, n° 01-42.335, n° 1780 F - P+B+R+I ; Bull. civ. V, n° 209](#) ◆ [Cass. soc., 25 juin 2003, n° 01-42.679, n° 1782 FP - P+B+R+I ; Bull. civ. V, n° 209](#) ◆ [Cass. soc., 25 juin 2003, n° 01-43.578, n° 1783 FP - P+B+R+I ; Bull. civ. V, n° 209](#)

Remarque : la prise d'acte de la rupture par le salarié ne peut en aucun cas être considérée comme une démission, et ce quand bien même les griefs invoqués par le salarié ne seraient pas fondés. Il en résultait, selon la jurisprudence antérieure, que la rupture du contrat de travail

s'analysait en un licenciement qui, du fait qu'il était non motivé, était sans cause réelle et sérieuse ([Cass. soc., 26 sept. 2002, n° 00-41.823, n° 2666 FS - P + B : Bull. civ. V, n° 284](#)). Il suffisait donc que le salarié invoque un quelconque grief contre son employeur pour demander la requalification de la rupture de son contrat en licenciement, et des dommages-intérêts pour licenciement abusif. Cette solution était critiquable, puisqu'elle était retenue alors même que les juges constataient que les griefs allégués par le salarié étaient inexacts.

Désormais, l'employeur ne peut donc se voir imputer la responsabilité de la rupture que si le juge constate que les faits qui lui sont reprochés sont fondés.

Remarque : lorsqu'un salarié titulaire d'un mandat électif ou de représentation 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 nul pour violation du statut protecteur lorsque les faits invoqués la justifiaient, soit dans le cas contraire, d'une démission ([Cass. soc., 5 juill. 2006, n° 04-46.009, n° 1766 FS - P + B](#)). Voir l'étude «[Représentants du personnel \(Protection\)](#)».

Sous-section 2 : Appréciation des griefs invoqués par le salarié

27 **Compétence des juges du fond** ■ Le juge des référés n'a pas le pouvoir de se prononcer sur l'imputabilité de la rupture d'un contrat de travail, cette question relevant du pouvoir des juges du fond.

[Cass. soc., 11 mai 2005, n° 03-45.228, n° 1005 F - P + B](#) [Cass. soc., 25 oct. 2007, n° 06-43.590](#)

Le contrôle de la « gravité suffisante » des manquements de l'employeur relève de l'appréciation souveraine des juges du fond.

[Cass. soc., 16 nov. 2004, n° 02-46.048, n° 2199 F - P + B](#) [Cass. soc., 9 mai 2007, n° 05-45.613](#)

La Cour de cassation peut, le cas échéant, casser pour violation de la loi les décisions qui ont opéré à tort un renversement de la charge de la preuve (v. n° 28).

Auparavant, elle se bornait à vérifier que les juges du fond avaient bien motivé leur décision.

Dans un arrêt du 30 mars 2010, la Cour de cassation va plus loin. Elle exige désormais que les manquements reprochés à l'employeur fassent obstacle à la poursuite du contrat de travail : la prise d'acte ne permet au salarié de rompre le contrat de travail aux torts de l'employeur qu'en cas de « manquement suffisamment grave de l'employeur qui empêche la poursuite du contrat de travail ».

[Cass. soc., 30 mars 2010, n° 08-44.236, n° 686 FS - P + B](#)

28 **Contrôle des griefs par le juge** ■ Dès lors que les juges constatent la rupture du contrat de travail, ils doivent rechercher si les faits invoqués justifient ou non la rupture du contrat et de décider par la suite si cette dernière 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 alléguait à l'encontre de l'employeur comme cela lui incombait.

[Cass. soc., 19 déc. 2007, n° 06-44.754, n° 2655 F - P](#)

En effet, c'est au salarié d'apporter la preuve de faits réels et suffisamment graves à l'encontre de l'employeur.

[Cass. soc., 28 nov. 2006, n° 05-43.901](#)

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

Ainsi, 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](#)

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 févr. 2005, n° 03-40.385, n° 367 F - P + B : Bull. civ. V, n° 47](#)

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.

Ainsi, doit être censurée la cour d'appel :

- qui a qualifié la prise d'acte par le salarié de la rupture de son contrat de travail en licenciement sans cause réelle et sérieuse, sans avoir caractérisé un manquement de l'employeur à ses obligations, propre à justifier la décision du salarié de mettre fin au contrat ;

[Cass. soc., 16 déc. 2003, n° 01-43.916](#)

- qui énonce qu'à défaut de démission réelle, il est impossible d'imputer la responsabilité de la rupture du contrat de travail au salarié et que la rupture doit en conséquence s'analyser comme un licenciement, sans qu'il y ait lieu de rechercher si les faits dénoncés par le salarié sont ou non motivés ;

[Cass. soc., 14 janv. 2004, n° 01-47.026](#)

- qui statue sur le licenciement du salarié, notifié postérieurement à la prise d'acte par le salarié de son contrat, alors qu'elle n'aurait dû statuer que sur cette dernière.

[Cass. soc., 4 févr. 2009, n° 07-44.250](#)

29 **Portée des griefs invoqués dans la lettre de prise d'acte** ■ Dans un arrêt du 19 octobre 2004, la Cour de cassation avait affirmé que « seuls les faits invoqués par le salarié à l'appui de sa prise d'acte de la rupture permettent de requalifier la démission en licenciement ».

[Cass. soc., 19 oct. 2004, n° 02-45.742, n° 1894 F - P + B + R + I : Bull. civ. V, n° 263](#)

Cette formulation très générale pouvait laisser penser que la lettre de prise d'acte fixe les limites du litige, avec pour conséquence que le salarié ne peut invoquer d'autres motifs que ceux mentionnés dans sa lettre de prise d'acte de rupture du contrat de travail.

Il n'en est rien. Cet arrêt n'interdit pas au salarié d'invoquer d'autres faits que ceux contenus dans sa lettre prenant acte de la rupture de son contrat. Il interdit seulement au juge de statuer sans se prononcer sur les faits reprochés par le salarié dans sa lettre.

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, n° 1573 FS - P+B+R+I : Bull. civ. V, n° 223](#) ◆ [Cass. soc., 24 janv. 2007, n° 05-41.670](#) ◆ [Cass. soc., 10 févr. 2010, n° 08-43.138](#)

Cette solution s'applique également à la lettre de prise d'acte émanant d'un salarié titulaire d'un mandat représentatif (v. l'étude [« Représentants du personnel \(Protection\) »](#)).

◆ [Cass. soc., 5 juill. 2006, n° 04-40.134, n° 1768 FS - P+B](#)

Par ailleurs, les griefs invoqués par un salarié lors d'une prise d'acte de rupture ne sont pas réputés abandonnés du seul fait qu'ils ne sont pas repris dans l'instance prud'homale, la renonciation à un droit ne pouvant résulter que d'actes manifestant, sans équivoque, la volonté de renoncer.

◆ [Cass. soc., 12 déc. 2012, n° 11-23.444](#)

Par conséquent, les juges du fond investis du pouvoir de contrôler les griefs invoqués par le salarié, pourront fonder leur décision aussi bien sur les griefs mentionnés dans la lettre de prise d'acte, que sur les griefs invoqués au cours de l'instance.

Remarque : il n'y a donc pas de parallélisme des formes entre la lettre de licenciement, dont les termes fixent les limites du litige, et la lettre de prise d'acte de la rupture émanant du salarié.

30 **Griefs justifiant une prise d'acte de rupture aux torts de l'employeur** ■ Tous les griefs invoqués par le salarié ne sont pas susceptibles de justifier la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur. Les griefs retenus doivent être établis et être « suffisamment graves ».

◆ [Cass. soc., 27 sept. 2006, n° 04-46.786](#)

En effet, les juges du fond apprécient souverainement la gravité du manquement de l'employeur : « il relève du pouvoir souverain des juges du fond d'apprécier si l'inexécution de certaines des obligations résultant d'un contrat synallagmatique présente une gravité suffisante pour en justifier la résiliation ».

◆ [Cass. soc., 15 mars 2005, n° 03-42.070, n° 605 F - P+B : Bull. civ. V, n° 91](#)

Pour des exemples de prises d'acte produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, voir [Annexe 1](#).

31 **Exemples de prise d'acte produisant les effets d'une démission** ■ Voir [Annexe 1](#).

Sous-section 3 : Incidence des actes postérieurs à la prise d'acte

32 **Incidence des actes de l'employeur postérieurs à la prise d'acte du salarié** ■ Dès lors que le salarié a pris acte de la rupture de son contrat de travail, celle-ci est effective.

Tout acte de l'employeur postérieur à cette prise d'acte, à savoir, soit un licenciement, soit une prise d'acte de la démission du salarié, est sans incidence sur la qualification de la rupture qui dépend uniquement des griefs invoqués par ce dernier.

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 avr. 2004, n° 02-42.917](#) ◆ [Cass. soc., 21 sept. 2005, n° 03-45.850](#)

Peu importe également la procédure enclenchée postérieurement à la prise d'acte par le salarié.

◆ [Cass. soc., 19 janv. 2005, n° 02-41.113, n° 122 FS - P+B+R+I : Bull. civ. V, n° 11](#)

Le licenciement prononcé après la prise d'acte du salarié doit être considéré comme « non avenue ».

◆ [Cass. soc., 19 janv. 2005, n° 03-45.018, n° 124 FS - P+B+R+I : Bull. civ. V, n° 12](#) ◆ [Cass. soc., 8 juin 2005, n° 03-43.321, n° 1281 FS - P+B : Bull. civ. V, n° 194](#) ◆ [Cass. soc., 9 nov. 2005, n° 03-46.659](#) ◆ [Cass. soc., 28 mars 2006, n° 04-41.938](#) ◆ [Cass. soc., 12 juill. 2006, n° 04-12.778](#)

Il en est de même du licenciement économique prononcé postérieurement à la prise d'acte par le mandataire liquidateur.

◆ [Cass. soc., 30 juin 2010, n° 09-41.456, n° 1386 FS - P+B](#)

Les juges ne peuvent statuer sur le licenciement du salarié, notifié postérieurement à la prise d'acte par le salarié de son contrat de travail. Il leur appartient, dans cette hypothèse, de ne statuer que sur la seule prise d'acte.

◆ [Cass. soc., 4 févr. 2009, n° 07-44.250](#)

En conséquence, suite à une notification par le salarié l'informant qu'il prend acte de la rupture de son contrat aux torts de l'employeur, ce dernier a plusieurs options :

- s'il considère que les griefs retenus contre lui ne sont pas établis ou ne sont pas suffisamment graves, l'employeur peut, semble-t-il, soit ne pas répondre soit répondre qu'il prend acte de la notification de la rupture du contrat par le salarié mais en contestant les griefs invoqués. Le juge tranchera ;
- s'il considère que les griefs retenus sont justifiés, il peut proposer une transaction ou attendre l'issue d'un éventuel contentieux.

33 Incidence des actes du salarié postérieurs à sa prise d'acte ■ Suivant la même logique que celle exposée au n° 32, la Cour de cassation considère que le comportement du salarié postérieurement à sa prise d'acte est également sans incidence sur la rupture.

La Cour suprême censure en conséquence une cour d'appel qui ne s'était pas prononcée sur les griefs invoqués par le salarié à l'appui de sa prise d'acte mais avait au contraire considéré que son comportement, postérieurement à sa prise d'acte, manifestait une volonté claire et non équivoque de démissionner.

◆ [Cass. soc., 19 oct. 2005, n° 03-45.374](#)

Remarque : en l'espèce le salarié avait signé un contrat de travail avec une autre entreprise sans en informer son employeur.

De même, la prise d'acte entraînant la 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. 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 sept. 2008, n° 07-40.098, n° 1509 F - P + B](#)

La prise d'acte de la rupture par le salarié en raison de faits qu'il reproche à son employeur entraînant la rupture immédiate du contrat de travail, elle ne peut être rétractée par la suite.

◆ [Cass. soc., 14 oct. 2009, n° 08-42.878, n° 1987 FS - P + B + R](#)

Remarque : en l'espèce, le salarié est victime d'un accident. Au cours de la visite de reprise, le médecin du travail constate que son inaptitude « est à prévoir ». Une semaine après, le salarié prend acte de la rupture de son contrat. Lors de la seconde visite de reprise, postérieure à la prise d'acte, le médecin le déclare inapte à son poste de travail. Le salarié tente de faire annuler sa prise d'acte pour que soit pris en compte la reconnaissance de son inaptitude. Mais rien n'y fait. La prise d'acte ne peut être rétractée en vertu du principe, déjà affirmé par les Hauts Magistrats, selon lequel la prise d'acte est d'effet immédiat.

La prise d'acte ne pouvant être rétractée, il ne peut y avoir renonciation par le salarié à sa prise d'acte du fait de son acceptation postérieure d'une convention de reclassement personnalisé.

◆ [Cass. soc., 30 juin 2010, n° 09-41.456, n° 1386 FS - P + B](#)

34 Incidence d'une convocation à un entretien préalable antérieure ou concomitante à la prise d'acte par le salarié ■ En cas de prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié, concomitante à sa convocation à un entretien préalable au licenciement, les juges doivent rechercher si les griefs allégués par le salarié sont ou non fondés, peu important la convocation de celui-ci à un entretien préalable à un éventuel licenciement.

◆ [Cass. soc., 16 nov. 2005, n° 03-45.392, n° 2467 FS - P + B](#)

Remarque : en l'espèce, le salarié avait pris acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur et avait reçu le lendemain une convocation, datée de la veille, à un entretien préalable à son licenciement.

Il en est de même lorsque le salarié prend acte de la rupture de son contrat après avoir reçu une convocation à un entretien préalable de licenciement. La prise d'acte de la rupture du contrat par le salarié produit ses effets, même si le salarié a, auparavant, reçu une lettre de convocation à un entretien préalable à son licenciement.

Remarque : en effet, dès lors que le salarié a pris acte de la rupture de son contrat de travail, celle-ci est effective. Seule la notification du licenciement empêche le salarié de prendre acte de la rupture de son contrat, la rupture de celui-ci étant, dans cette hypothèse, devenue définitive. Sur la date de rupture à retenir concernant la notification du licenciement, voir l'étude «[Licenciement](#)».

◆ [Cass. soc., 28 juin 2006, n° 04-43.431, n° 1710 F - P](#) ◆ [Cass. soc., 12 juill. 2006, n° 05-40.239](#)

Sous-section 4 : Conséquences financières de la prise d'acte par le salarié

35 Conséquences financières de la prise d'acte produisant les effets d'un licenciement ■ Si les griefs invoqués sont fondés, la prise d'acte produira les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ou d'un licenciement nul selon les circonstances de la rupture. L'employeur sera alors condamné à verser au salarié notamment les indemnités attachées à ce type de rupture.

1° Indemnité compensatrice de préavis et congés payés afférents

L'employeur sera condamné à verser au salarié l'indemnité compensatrice de préavis (◆ [Cass. soc., 19 déc. 2007, n° 05-41.554](#) ◆ [Cass. soc., 26 mai 2010, n° 08-70.253](#) ◆ [Cass. soc., 2 juin 2010, n° 09-40.215, n° 1189 FS - P + B + R](#)) et les congés payés afférents (◆ [Cass. soc., 12 juill. 2010, n° 08-45.584](#) ◆ [Cass. soc., 16 mars 2011, n° 09-67.836](#)) :

- même si le salarié qui a pris acte a été dispensé, à sa demande, d'exécuter un préavis (◆ [Cass. soc., 20 janv. 2010, n° 08-43.471, n° 155 FS - P + B](#) ◆ [Cass. soc., 5 oct. 2011, n° 08-45.038](#)) ;
- même s'il a été en arrêt maladie pendant la moitié du préavis (◆ [Cass. soc., 20 janv. 2010, n° 08-43.476, n° 158 FS - P + B](#)) ;
- même s'il était en arrêt maladie au moment de la rupture (◆ [Cass. soc., 12 janv. 2011, n° 09-41.159](#)).

Remarque : dans les deux arrêts du 20 janvier 2010, les salariés avaient démissionné. L'un avait demandé à être dispensé de préavis, l'autre n'en avait exécuté que la moitié en raison d'un arrêt maladie. Ces démissions avaient été requalifiées en prises d'acte.

Les juges ne peuvent pas refuser de condamner l'employeur au paiement de cette indemnité.

Remarque : en l'espèce les juges du fond avaient même condamné la salariée au versement de l'indemnité au profit de l'employeur, estimant que la convention collective exigeait un préavis de 3 mois en cas de licenciement. Faute de l'avoir effectué et en l'absence de dispense d'exécution de la part de l'employeur, elle était, selon eux, redevable de l'indemnité compensatrice de préavis.

◆ [Cass. soc., 28 sept. 2011, n° 09-67.510, n° 1886 FS - P+B](#)

Les juges ne peuvent pas considérer que la prise d'acte est justifiée et imposer au salarié le paiement d'une indemnité au profit de l'employeur pour préavis non effectué.

Remarque : en l'espèce, le contrat prévoyait que sa résiliation à l'initiative de l'une ou l'autre des parties ne pourrait intervenir qu'en respectant un préavis conventionnel de 3 mois sauf cas de faute grave ou force majeure. Mais à partir du moment où la prise d'acte est validée, cette clause n'a pas à trouver application. Le salarié ne peut pas être condamné, dans cette hypothèse, à verser à l'employeur une indemnité compensatrice de préavis sous prétexte que les circonstances de l'espèce n'étaient pas d'une gravité telles qu'elles obligeaient à une rupture sur le champ et dispensaient le salarié de l'exécution du préavis et que l'inexécution de ce préavis avait causé un préjudice à l'employeur.

◆ [Cass. soc., 3 mai 2012, n° 10-22.770](#)

L'indemnité compensatrice de préavis due au salarié dont la prise d'acte produit les effets d'un licenciement doit être calculée en se basant sur le salaire que le salarié aurait touché s'il avait travaillé pendant la période du préavis.

◆ [Cass. soc., 17 mars 2010, n° 08-44.512](#)

2^e Indemnité de licenciement

Selon l'ancienneté du salarié et la taille de l'entreprise, l'employeur devra verser au salarié une indemnité de licenciement (légale ou conventionnelle).

◆ [Cass. soc., 16 mars 2011, n° 09-67.836](#)

Lorsque le licenciement est abusif, l'indemnité conventionnelle est due même lorsque la convention collective n'en prévoit l'octroi que dans des cas limités de licenciement ;

◆ [Cass. soc., 28 juin 2005, n° 03-44.819, n° 1470 F - P+B ; Bull. civ. V, n° 217](#) ◆ [Cass. soc., 7 avr. 2009, n° 07-45.203](#)

L'ancienneté nécessaire au calcul de l'indemnité de licenciement s'apprécie à la date à laquelle le salarié a pris acte. Il faut donc se placer à la date de notification de la prise d'acte (et non à la date à laquelle le préavis aurait expiré s'il avait été effectué) pour calculer le montant de l'indemnité de licenciement.

Remarque : si un préavis est effectué à la demande du salarié, il faudra au contraire se placer à la date d'expiration du préavis pour apprécier l'ancienneté nécessaire au calcul du montant de l'indemnité de licenciement.

◆ [Cass. soc., 28 sept. 2011, n° 09-67.510, n° 1886 FS - P+B](#)

3^e Indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

L'employeur sera également condamné à des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

◆ C. trav., art. [L. 1235-3](#) et [L. 1235-5](#) ◆ [Cass. soc., 25 juin 2003, n° 01-42.679, n° 1782 FP - P+B+R+I](#) ◆ [Cass. soc., 13 juill. 2005, n° 03-45.247](#) ◆ [Cass. soc., 16 mars 2011, n° 09-67.836](#)

4^e Indemnité pour licenciement nul

En cas de licenciement nul, le salarié a 2 possibilités : soit demander (notamment) une indemnisation au titre de cette nullité qui sera au moins égale à 6 mois de salaire, soit demander sa réintégration et le paiement des salaires correspondant à la période comprise entre son licenciement et sa réintégration.

En cas de prise d'acte produisant les effets d'un licenciement nul, le salarié bénéficie-t-il également de ce choix ?

La Cour de cassation a répondu à cette question inédite dans 2 arrêts du 29 mai 2013 concernant des salariés protégés. Elle a considéré que leurs prises d'acte étaient légitimes et devaient ainsi produire les effets d'un licenciement nul tout en leur refusant le bénéfice du droit à réintégration.

Pourquoi ? Parce 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. 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 » (◆ [Cass. soc., 29 mai 2013, n° 12-15.974, n° 981 FS - P+B](#)).

Remarque : la règle selon laquelle la prise d'acte entraîne la rupture immédiate du contrat de travail et ne peut donc être rétractée est de jurisprudence constante (◆ [Cass. soc., 14 oct. 2009, n° 08-42.878, n° 1987 FS - P+B+R](#) ◆ [Cass. soc., 21 nov. 2012, n° 10-26.611](#)). Mais c'est la première fois qu'elle est utilisée pour écarter un droit, en l'occurrence le droit à réintégration en cas de prise d'acte produisant les effets d'un licenciement nul.

Ces deux décisions concernent des salariés protégés, mais il existe d'autres cas de prises d'acte qui, si elles sont justifiées, produisent les effets d'un licenciement nul. C'est le cas d'une prise d'acte faisant suite à des faits de harcèlement, de discrimination, dans le cadre d'un accident du travail ou encore en cas d'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi. Qu'en est-il en ce qui concerne ces salariés ? Sont-ils également privés du droit de demander leur réintégration ? La décision de la Cour de cassation est formulée en termes généraux et s'appuie sur une règle propre à ce mode de rupture. On peut donc légitimement le penser.

◆ [Cass. soc., 29 mai 2013, n° 12-15.974, n° 981 FS - P+B](#) ◆ [Cass. soc., 29 mai 2013, n° 12-11.756](#)

Pour plus de précisions sur les prises d'acte émanant de représentants du personnel, voir l'étude «[Représentants du personnel \(Protection\)](#)».

5^e Indemnité relative à la perte des droits à DIF

Le salarié pourra bénéficier de dommages et intérêts au titre de la perte d'une chance d'utiliser ses droits à DIF.

◆ [Cass. soc., 18 mai 2011, n° 09-69.175, n° 1112 FS - P+B](#)

6^e Indemnité pour préjudice distinct

Éventuellement, le salarié pourra bénéficier de dommages et intérêts pour préjudice distinct si les circonstances qui ont contraint le salarié à prendre acte de la rupture caractérisent un abus de l'employeur (mesures vexatoires, discrimination, harcèlement, etc.) ; la Cour de cassation a d'ailleurs récemment admis que « le fait pour un salarié de prendre acte de la rupture de son contrat de travail n'est pas exclusif d'un comportement fautif de l'employeur à l'occasion de la rupture du contrat ».

◆ [Cass. soc., 16 mars 2010, n° 08-44.094, n° 557 FS - P+B](#)

7° Indemnité spécifique pour inaptitude professionnelle

Peuvent être dues des indemnités de rupture spécifiques lorsque la prise d'acte émane d'un salarié inapte suite à un accident du travail, à savoir : l'indemnité spéciale de licenciement et une indemnité de 12 mois de salaire pour non-respect de l'obligation de reclassement. En effet, si les faits reprochés par le salarié sont fondés, la Cour de cassation estime que « la rupture s'analyse alors en licenciement pris en violation des articles [L. 1226-10](#), [L. 1226-11](#) et [L. 1226-12](#) du code du travail ». Autrement dit en un licenciement injustifié.

◆ [Cass. soc., 21 janv. 2009, n° 07-41.822, n° 85 FS - P+B](#)

8° Intérêts légaux

Le salarié pourra aussi bénéficier d'intérêts, au taux légal, qui courent à compter de l'exigibilité des sommes sur lesquelles ils portent, c'est-à-dire à compter de la prise d'acte.

Remarque : en l'espèce, le salarié avait pris acte au cours d'une instance en résiliation judiciaire de son contrat. Les juges du fond, estimant que la prise d'acte produisait les effets d'un licenciement, avaient condamné l'employeur au paiement de diverses indemnités et avaient fait courir les intérêts, au taux légal, de ces indemnités, à compter de la réception par l'employeur de sa convocation devant le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes. La chambre sociale a quant à elle considéré que ces intérêts ne pouvaient être exigibles qu'à compter de la prise d'acte.

◆ [Cass. soc., 3 févr. 2010, n° 07-42.144, n° 269 FS - P+B](#)

9° Pas d'indemnité pour procédure irrégulière de licenciement

En revanche, ce mode de rupture du contrat n'ouvre pas droit à l'indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement car il ne s'agit pas d'un licenciement.

◆ [Cass. soc., 4 avr. 2007, n° 05-42.847](#)

Lorsque le contrat de travail est rompu par une prise d'acte et non par un licenciement, le salarié ne peut prétendre à une indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement.

◆ [Cass. soc., 23 mars 2011, n° 09-42.092](#) ◆ [Cass. soc., 23 nov. 2011, n° 09-73.029](#)

Remarque : la Cour de cassation a adopté une position similaire concernant une résiliation judiciaire du contrat prononcée aux torts de l'employeur (◆ [Cass. soc., 20 oct. 2010, n° 08-70.433, n° 2025 F - P+B](#)).

10° Remboursement des allocations de chômage

Enfin, le juge ne peut pas refuser d'ordonner le remboursement à l'Assedic (devenu Pôle emploi) des indemnités de chômage versées à la salariée, sous prétexte qu'une telle prise d'acte est assimilée jurisprudentiellement dans ses effets à un licenciement à l'égard du seul salarié concerné, sans que la sanction légale profitant à l'Assedic puisse être étendue à cette situation particulière en l'absence de texte le prévoyant expressément.

◆ [Cass. soc., 3 mai 2007, n° 05-44.694](#)

11° Inapplicabilité de la clause de dédit-formation

Selon la Cour de cassation, « une clause de dédit-formation ne peut être mise en œuvre lorsque la rupture du contrat de travail est imputable à l'employeur ». Autrement dit, lorsque les juges estiment la prise d'acte justifiée, la clause de dédit-formation n'est pas applicable, même si, en pratique, c'est le salarié qui a pris l'initiative de la rupture du contrat.

Remarque : faire prendre au salarié l'engagement de rester au service de l'entreprise pendant une durée minimale sous peine de rembourser les frais engagés pour sa formation, tel est l'objet de la clause de dédit-formation. Il s'agit pour l'entreprise de se prémunir contre un départ prématuré, et éventuellement à la concurrence, d'un salarié sur lequel elle a investi. Classiquement, la jurisprudence considère que cette clause ne peut être mise en œuvre que si la rupture du contrat de travail est imputable au salarié, c'est-à-dire en cas de démission ou de rupture, à son initiative, de la période d'essai. Désormais, cette règle s'applique également en cas de prise d'acte justifiée.

◆ [Cass. soc., 11 janv. 2012, n° 10-15.481, n° 15 F - P+B](#)

Sur la clause de dédit-formation, voir l'étude [«Clauses du contrat»](#).

36 Conséquences financières de la prise d'acte produisant les effets d'une démission ■ Si les griefs invoqués par le salarié sont infondés, la prise d'acte produira les effets d'une démission.

Dans ce cas, le salarié est redevable de l'indemnité correspondant au préavis qu'il n'a pas exécuté.

◆ [Cass. soc., 17 févr. 2004, n° 01-42.427](#) ◆ [Cass. soc., 15 mars 2005, n° 03-40.178](#) ◆ [Cass. soc., 4 févr. 2009, n° 07-44.142](#) ◆ [Cass. soc., 23 juin 2010, n° 08-40.581](#) ◆ [Cass. soc., 19 janv. 2012, n° 10-23.675](#) ◆ [Cass. soc., 23 janv. 2013, n° 11-21.585](#)
◆ [Cass. soc., 3 juill. 2013, n° 12-17.888](#)

Cette indemnité est due dès lors que l'employeur en réclame le paiement, même en l'absence d'un quelconque préjudice.

◆ [Cass. soc., 8 juin 2011, n° 09-43.208, n° 1345 FS - P+B](#)

Remarque : en l'occurrence, dans cette affaire, l'indemnité compensatrice de préavis due à l'employeur avoisinait les 20 000 €.

Rappelons que, selon la Cour de cassation, la prise d'acte n'exclut pas la possibilité d'exécuter un préavis (◆ [Cass. soc., 2 juin 2010, n° 09-40.215, n° 1189 FS - P+B + F](#)). Là se trouve peut-être la solution qui permettrait aux salariés prenant acte de la rupture de leur contrat de minimiser les risques financiers encourus...

Le salarié peut également être condamné à des dommages et intérêts si la prise d'acte s'est accompagnée d'un comportement déloyal créant un préjudice pour l'employeur, tel que le détournement de clientèle.

◆ [Cass. soc., 17 févr. 2004, n° 01-42.427](#)

Il peut aussi être condamné à rembourser à l'employeur les frais engagés par ce dernier pour sa formation, lorsqu'une clause de dédit-formation a été conclue. Selon la Cour de cassation, « une clause de dédit-formation ne peut être mise en œuvre lorsque la rupture du contrat de travail est imputable à l'employeur ».

◆ [Cass. soc., 11 janv. 2012, n° 10-15.481, n° 15 F - P+B](#)

A contrario, lorsque les juges estiment que la prise d'acte est injustifiée et qu'elle doit produire les effets d'une démission, la clause de dédit-formation est applicable puisque, classiquement, la jurisprudence considère que cette clause ne peut être mise en œuvre que si la rupture du contrat de travail est imputable au salarié.

Sur la clause de dédit-formation, voir l'étude «[Clauses du contrat](#)».

37 **Délai de renonciation à la clause de non-concurrence en cas de prise d'acte** ■ La notification de la prise d'acte constitue le point de départ du délai de dénonciation de la clause de non-concurrence.

◆ [Cass. soc., 8 juin 2005, n° 03-43.321, n° 1281 FS - P+B ; Bull. civ. V, n° 194](#)

En l'absence de fixation par le contrat de travail ou la convention collective des modalités de renonciation au bénéfice de la clause de non-concurrence, l'employeur doit notifier dans un délai raisonnable qu'il renonce à l'application de cette clause. Ce délai court à compter de la date à laquelle l'employeur a eu connaissance de la prise d'acte de la rupture par le salarié. Ainsi, la décision de l'employeur de renoncer à la clause de non-concurrence un mois après la réception de la notification de la prise d'acte de la rupture est intervenue dans un délai raisonnable.

◆ [Cass. soc., 13 juin 2007, n° 04-42.740, n° 1384 FS - P+B+R](#)

Remarque : la Cour de cassation considère que, puisque la prise d'acte met fin au contrat immédiatement, il est nécessaire de laisser à l'employeur un certain délai lui permettant de savoir s'il désire ou non renoncer à la clause de non-concurrence.

38 **Documents à remettre au salarié** ■ L'employeur doit obligatoirement remettre au salarié qui a pris acte de la rupture de son contrat :

- une attestation Pôle emploi (ex-attestation Assedic) (v. l'étude «[Licenciement](#)»);
- un certificat de travail (v. l'étude «[Certificat de travail](#)»);
- un reçu pour solde de tout compte (v. l'étude «[Reçu pour solde de tout compte](#)»).

39 **Date de délivrance du certificat de travail et de l'attestation Pôle emploi (ex-attestation Assedic)** ■ 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. L'employeur ne peut donc pas repousser la délivrance du certificat de travail et de l'attestation Pôle emploi (ex-attestation Assedic) à la fin du préavis, qu'il soit ou non effectué. Il doit lui remettre ces documents immédiatement.

A défaut, le refus de l'employeur constitue un trouble manifestement illicite qui justifie l'intervention du juge des référés. En outre, la faute de l'employeur invoquée par le salarié à l'appui de sa prise d'acte semble donc justifier l'impossibilité pour l'employeur de se prévaloir de l'existence d'un préavis.

Remarque : en l'espèce, la salariée prend acte de la rupture de son contrat de travail. Puis elle saisit le juge des référés afin d'obtenir la délivrance d'un certificat de travail et d'une attestation Pôle emploi (ex-attestation Assedic) que son employeur refuse de lui remettre tant que la durée du préavis n'est pas expirée. La Cour de cassation fait droit à sa demande : la salariée était bien en droit de réclamer les documents litigieux le jour même de la prise d'acte.

◆ [Cass. soc., 4 juin 2008, n° 06-45.757, n° 1076 FS - P+B](#)

40 **Attestation Pôle emploi (ex-attestation Assedic) : mention obligatoire de la prise d'acte** ■ Dans tous les cas de rupture du contrat, l'employeur doit remettre au salarié et envoyer à Pôle emploi (ex-Assedic) au moment de son départ, une attestation Pôle emploi (ex-attestation Assedic).

◆ C. trav., art. [R 1234-9](#)

Ainsi, la jurisprudence considère que l'employeur doit faire figurer sur cette attestation le motif exact de la rupture du contrat de travail, tel qu'il ressort de la prise d'acte du salarié.

Il en résulte que, lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison du non-paiement d'heures supplémentaires, l'employeur qui mentionne la démission (privative des allocations de chômage) comme motif de rupture sur l'attestation Pôle emploi (ex-attestation Assedic) doit être condamné à verser à celui-ci des dommages-intérêts (en l'espèce, 1 220 €).

Remarque : dans cette affaire, la cause de la rupture n'était pas la démission mais la prise d'acte par le salarié de la rupture du contrat de travail en raison du non-paiement d'heures supplémentaires, selon les termes de la Cour de cassation.

◆ [Cass. soc., 27 sept. 2006, n° 05-40.414, n° 2149 FS - P+B](#)

L'employeur est donc tenu par les motifs de la prise d'acte tels qu'ils ont été présentés par le salarié. Peu importe s'il réfute ces arguments.

Remarque : au moment où Pôle emploi (ex-Assedic) reçoit l'attestation, elle n'est pas en mesure de savoir si la prise d'acte va produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (ouvrant droit aux allocations de chômage) ou d'une démission (privative de ces mêmes allocations) et devra donc attendre la décision judiciaire.

Ainsi, en cas de prise d'acte, l'employeur doit faire figurer la mention « Prise d'acte de la rupture du contrat de travail » sur la ligne « Autre motif ».

L'inexécution par l'employeur de son obligation de délivrer au salarié une attestation destinée à Pôle emploi, indiquant le motif exact de la rupture du contrat de travail, tel qu'il ressort de la prise d'acte du salarié, cause nécessairement à ce dernier un préjudice.

◆ [Cass. soc., 7 mars 2012, n° 10-20.174](#)

- 41 Incidence de la prise d'acte sur le calcul de l'indemnité de congés payés** ■ Pour le calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés, il convient de prendre en compte les congés acquis jusqu'à la date de la prise d'acte de la rupture du contrat de travail du salarié.

◆ [Cass. soc., 4 avr. 2007, n° 05-43.406, n° 770 F- P+B](#)

Chapitre 2 Prise d'acte de la rupture du contrat par l'employeur

- 42 Impossibilité pour l'employeur de prendre acte de la rupture du contrat aux torts du salarié** ■ La prise d'acte par l'employeur de la rupture du contrat de travail est la situation dans laquelle, en dehors de toute initiative du salarié de prendre acte de la rupture, l'employeur lui notifie que son contrat est rompu ou qu'il le tient pour rompu sans mettre en œuvre la procédure de licenciement et sans même qualifier de licenciement la rupture intervenue. L'employeur prend acte de la rupture du contrat parce que le salarié refuse de travailler ou n'exécute pas ou plus une partie de ses attributions.

Cependant, quels que soient les manquements du salarié, il n'est pas admis que l'employeur ait recours au procédé de la prise d'acte.

- 43 Prise d'acte de la rupture d'un CDD** ■ L'employeur ne peut pas invoquer la prise d'acte pour rompre un CDD conclu avec un salarié. Un tel contrat ne peut être rompu avant l'échéance de son terme, sauf accord des parties, faute grave ou force majeure.

Remarque : en l'espèce, l'employeur avait adressé à une salariée en CDD une lettre prenant acte de la rupture du contrat et la déclarant démissionnaire. Il lui reprochait de l'avoir injurié et d'avoir brutalement abandonné son poste de travail sans motif.

◆ [Cass. soc., 21 mars 2007, n° 05-44.967](#)

- 44 Prise d'acte de la rupture et abandon de poste du salarié** ■ Dans certains cas, l'existence de la rupture du contrat n'est pas acquise si l'employeur n'a manifesté à aucun moment son intention de rompre le contrat de travail ni le salarié une volonté claire et non équivoque de démissionner. Il en est ainsi en particulier lorsque le salarié n'exécute plus son travail sans aucune justification et que l'employeur ne procède pas à son licenciement et se comporte comme si le contrat n'était pas rompu.

Si la cessation du travail par le salarié ne caractérise pas une démission claire et non équivoque, mais peut constituer une faute de nature à justifier son licenciement, l'employeur n'est pas tenu de procéder au licenciement et, à défaut d'un tel licenciement ou de toute autre manifestation de volonté équivalant à un licenciement, le contrat n'est pas rompu.

◆ [Cass. soc., 10 juin 1998, n° 96-41.880](#) ◆ [Cass. soc., 18 juin 2002, n° 00-41.978](#)

- 45 Obligation d'engager une procédure de licenciement** ■ Depuis deux décisions du 25 juin 2003, la jurisprudence impose à l'employeur qui prend l'initiative de rompre le contrat de travail ou qui le considère comme rompu du fait du salarié de mettre en œuvre la procédure de licenciement (v. l'étude «[Licenciement](#)»). A défaut, la rupture s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, sans que le juge ait à rechercher si les faits reprochés au salarié sont ou non fondés.

Dans la première des deux affaires précitées, l'employeur avait notifié au salarié qu'il le considérait comme démissionnaire en raison de son refus de suivre l'entreprise sur un nouveau site.

Les juges du fond et la Cour de cassation ont accordé des dommages-intérêts pour licenciement abusif sans rechercher si le refus du salarié de changer de lieu de travail était ou non justifié.

◆ [Cass. soc., 25 juin 2003, n° 01-41.151](#)

Dans la deuxième affaire, l'employeur avait pris acte de la démission d'un directeur des ventes qui refusait de changer de fonctions et de devenir directeur de clientèle en estimant qu'il subirait une perte de responsabilité.

La Cour de cassation censure l'arrêt d'appel qui avait estimé que la rupture du contrat s'analysait en un licenciement pour cause réelle et sérieuse, le salarié ayant commis une faute en refusant un simple changement des conditions de travail : « en l'absence de procédure de licenciement, la rupture par l'employeur était constitutive d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, sans que le juge ait à rechercher si les faits reprochés aux salariés étaient fondés ou non fondés ».

◆ [Cass. soc., 25 juin 2003, n° 01-40.235, n° 1786 FP- P+B+R+I: Bull. civ. V, n° 208](#)

L'employeur qui prend l'initiative de rompre le contrat de travail, ou qui le considère comme rompu du fait du salarié, doit mettre en œuvre la procédure de licenciement ; à défaut, la rupture s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

◆ [Cass. soc., 20 avr. 2005, n° 03-42.436](#) ◆ [Cass. soc., 23 mars 2011, n° 09-42.122](#)

Remarque : avant les arrêts de 2003, la jurisprudence considérait que la rupture du contrat à l'initiative de l'employeur s'analysait en un licenciement et qu'il revenait aux juges d'en apprécier le bien-fondé au regard des motifs éventuellement énoncés dans la lettre de rupture (◆ [Cass. soc., 24 oct. 1995, n° 94-41.281](#)). Ce licenciement pouvait donc avoir une cause réelle et sérieuse, ce qui n'est aujourd'hui plus le cas, si aucune procédure n'a été mise en œuvre.

Ainsi, le licenciement formel est bel et bien la seule solution dont dispose l'employeur qui entend se séparer d'un salarié.

Rappelons en effet que la jurisprudence a définitivement exclu l'action en résiliation judiciaire du contrat à l'initiative de l'employeur qui, « s'il dispose du droit de résilier unilatéralement un contrat de travail à durée indéterminée par la voie du licenciement en respectant les garanties légales, n'est pas recevable, hors les cas où la loi en dispose autrement, à demander la résiliation judiciaire dudit contrat ».

◆ [Cass. soc., 13 mars 2001, n° 98-46.411, n° 989 F- P: Bull. civ. V, n° 89](#)

La résiliation judiciaire ne devant pas servir de substitut au licenciement, l'employeur est désormais privé du droit de recourir à l'article [1184](#) du code civil pour rompre un contrat à durée indéterminée (v. l'étude «[Contrat de travail](#)»).

Exemples de prises d'acte sanctionnées par les juges ■ La Cour de cassation a eu l'occasion de réaffirmer à maintes reprises le principe énoncé dans les arrêts de 2003 selon lequel l'employeur qui prend l'initiative de rompre le contrat ou qui le considère comme rompu du fait du salarié, doit mettre en œuvre la procédure de licenciement.

Ainsi, la rupture du contrat par l'employeur constitue un licenciement sans cause réelle et sérieuse, lorsque ce dernier :

- notifie simplement par lettre à un salarié qu'il le considère comme démissionnaire ;

◆ [Cass. soc., 18 avr. 2008, n° 07-40.687](#)

- remet au salarié une attestation Pôle emploi (ex-attestation Assedic) et une lettre prenant acte de la rupture du contrat ;

◆ [Cass. soc., 4 nov. 2003, n° 01-44.788](#)

- remet au salarié un certificat de travail ;

◆ [Cass. soc., 5 avr. 2006, n° 03-48.223](#)

- remet au salarié un certificat de travail, un reçu pour solde de tout compte et une attestation Pôle emploi (ex-attestation Assedic) revêtue de la mention « démission » ;

◆ [Cass. soc., 7 avr. 2004, n° 02-41.951](#)

- adresse au salarié une lettre lui laissant une semaine pour faire connaître ses intentions quant à la reprise des cours, précisant que faute de réponse dans ce délai, il sera procédé au recrutement d'un nouveau professeur ;

◆ [Cass. soc., 13 janv. 2004, n° 01-44.853, n° 14 F - P: Bull. civ. V, n° 5](#)

- prend acte de la rupture du contrat par le salarié en se prévalant du fait qu'il avait démissionné verbalement et avait quitté son poste de travail.

◆ [Cass. soc., 11 févr. 2004, n° 01-45.220, n° 274 FS - P](#)

Annexes

Annexe 1 Exemples de griefs invoqués à l'appui d'une prise d'acte

Griefs reprochés à l'employeur à l'appui de la prise d'acte	Prise d'acte produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse	Prise d'acte produisant les effets d'une démission
Fourniture de travail		
- la non-fourniture de travail (◆ Cass. soc., 31 oct. 2006, n° 05-41.773 ◆ Cass. soc., 7 mars 2012, n° 10-12.727 ◆ Cass. soc., 12 sept. 2012, n° 11-17.579)	X	
- le fait d'avoir interdit au salarié, auquel une mise à pied annoncée par appel téléphonique n'avait pas été notifiée dans les formes légales, d'accéder à son lieu de travail pendant 3 jours et d'avoir ainsi manqué à son obligation de fournir du travail à son salarié (◆ Cass. soc., 10 nov. 2009, n° 08-42.769)	X	
- le fait pour un chauffeur de poids lourds d'être dans l'impossibilité de reprendre son travail à l'issue de ses congés, son camion étant enfermé dans un garage fermé à clef (◆ Cass. soc., 30 juin 2009, n° 08-42.751)	X	
- le fait de retirer ses fonctions à un salarié sans qu'un autre poste ne lui soit proposé, l'employeur manquant ainsi à son « obligation de fournir le travail convenu » (◆ Cass. soc., 3 nov. 2010, n° 09-65.254, n° 2117 F - P+B)	X	
- le fait d'avoir vidé de son contenu la prestation de travail du salarié, le réduisant à une inactivité forcée pendant les 4 mois ayant précédé la prise d'acte (◆ Cass. soc., 26 sept. 2012, n° 10-30.852)	X	
- le fait de ne pas avoir réintégré au bout de presque 4 mois un mandataire social qui avait cessé d'exercer son mandat dans ses anciennes fonctions liées à son contrat de travail, alors que ce contrat n'était plus suspendu (◆ Cass. soc., 12 sept. 2012, n° 11-17.579)	X	
Rémunération, primes, commissions, frais professionnels, cotisations sociales, classification, qualification		
- la modification unilatérale du contrat de travail, et, plus exactement, la modification des conditions de rémunération (◆ Cass. soc., 13 juill. 2005, n° 03-45.247)	X	
- la modification de la rémunération du salarié (◆ Cass. soc., 18 janv. 2012, n° 10-23.332)	X	
- le fait d'avoir imposé au salarié une diminution de la moitié de sa rémunération contractuelle (◆ Cass. soc., 27 oct. 2009, n° 08-41.458)	X	
- le fait d'avoir imposé au salarié la modification de la structure de sa rémunération et d'avoir calculé celle-ci en fonction d'une nouvelle grille de rémunération que le salarié n'avait pas acceptée (◆ Cass. soc., 9 juill. 2008, n° 07-41.231)	X	

- la variation dans des proportions importantes du salaire du salarié, sans que l'employeur puisse justifier d'un accord même implicite, cette baisse de rémunération s'étant accompagnée d'une modification des fonctions caractérisée par un allègement unilatéral de sa responsabilité et la suppression de la maintenance informatique, de la gestion du cabinet (d'expertise comptable), de l'animation et de la coordination de l'équipe (Cass. soc., 9 janv. 2008, n° 06-45.230)	X	
- le non-paiement du salaire (Cass. soc., 6 juill. 2004, n° 02-42.642)	X	
- le non-paiement des heures supplémentaires (Cass. soc., 9 févr. 2011, n° 09-40.402 Cass. soc., 16 mars 2011, n° 08-42.218)	X	
- le non-paiement d'heures complémentaires (Cass. soc., 13 juin 2012, n° 11-13.959)		X
- le non-paiement des heures 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 (Cass. soc., 8 juin 2011, n° 09-43.208, n° 1345 FS - P+B)		X
- le fait pour un employeur d'avoir procédé à une retenue illicite sur le salaire du salarié en retirant les frais de mission qui avaient fait l'objet d'une avance et d'avoir commis des brimades et humiliations répétées à l'égard du salarié (Cass. soc., 18 janv. 2012, n° 10-11.700)	X	
- le fait pour un employeur de ne pas avoir respecté son obligation de verser à un salarié, depuis plusieurs mois, un salaire égal au minimum conventionnel (Cass. soc., 5 mai 2010, n° 08-43.832)	X	
- le fait pour l'employeur de ne pas rémunérer l'intégralité des heures de travail effectuées par le salarié, de ne rémunérer que partiellement les heures supplémentaires et de ne pas régler intégralement les indemnités de repas (Cass. soc., 20 janv. 2010, n° 08-43.476, n° 158 FS - P+B)	X	
- le fait de reprocher à son employeur des heures supplémentaires non payées mais sans apporter de document probant pour les années 2002, 2003, 2004 et 2006, seule l'année 2005 pouvant être retenue pour la demande au titre des heures supplémentaires (Cass. soc., 17 mars 2010, n° 08-42.149)		X
- le fait de ne pas avoir payé les heures supplémentaires du salarié et d'avoir versé le salaire avec retard (Cass. soc., 19 mai 2010, n° 08-45.636)	X	
- le décalage d'une journée dans le paiement du salaire, en raison des jours fériés (Cass. soc., 19 janv. 2005, n° 03-45.018, n° 124 FS - P+B+R+I)		X
- le non-paiement des salaires, durant la courte période précédant l'ouverture d'une procédure collective, couverts par la garantie des créances salariales (Cass. soc., 14 oct. 2009, n° 08-40.723, n° 2009 FP - P+B)		X
- le seul incident de paiement du salaire en 30 ans régularisé avant que le salarié ne prenne acte de la rupture de son contrat Remarque : en l'espèce, la créance salariale était relative au premier trimestre de l'année et le paiement était intervenu le 2 juin. La cour d'appel avait considéré que des difficultés financières pouvaient expliquer le retard limité apporté par l'employeur au paiement des salaires (Cass. soc., 23 mai 2007, n° 05-45.740)		X
- le fait pour un employeur de ne pas avoir réglé au salarié sa prime d'ancienneté pendant 3 mois, d'avoir prononcé une mise à pied disciplinaire de 2 jours qui a été annulée, et d'avoir omis de régler à la salariée une rémunération pour les journées de formation économique et sociale sans donner d'explications sur les raisons de l'absence de paiement (Cass. soc., 10 févr. 2010, n° 08-43.138)	X	
- le fait pour un employeur de ne pas avoir rempli le salarié de ses droits s'agissant, outre la retenue excessive de salaire consécutive à une mise à pied, du paiement de la prime d'ancienneté et des primes grand compte, trimestrielle et sur objectifs (Cass. soc., 30 nov. 2011, n° 09-71.858)	X	
- le fait pour le repreneur d'une société de supprimer la prime d'ancienneté d'une salariée et de refuser de lui régler les salaires des mois de juillet et août 2003 (la cession de l'entreprise ayant pris effet au 1 ^{er} juillet 2003) (Cass. soc., 10 mars 2010, n° 08-44.391)	X	
- le non-versement par le repreneur de la société de primes résultant d'un usage irrégulièrement dénoncé (Cass. soc., 3 mai 2012, n° 10-20.738)	X	
- lorsque le seul manquement avéré, parmi les griefs du salarié à l'encontre de son employeur, est une erreur de calcul s'agissant de sa prime d'ancienneté (Cass. soc., 3 juin 2009, n° 08-41.021)		X
- le défaut de fixation d'objectifs par l'employeur, lorsque le contrat de travail prévoit que la rémunération variable dépend d'objectifs fixés annuellement (Cass. soc., 29 juin 2011, n° 09-65.710, n° 1627 FS - P+B)	X	
- le fait pour un employeur de ne pas avoir remis au salarié le plan de commissionnement déterminant les objectifs de celui-ci, de sorte que la part variable de la rémunération du salarié, dépendant d'objectifs non connus de l'intéressé, n'était pas déterminable, et d'avoir privé le salarié d'une rémunération variable équivalente à celle perçue l'année précédente, dès lors qu'au jour de la prise d'acte de la rupture, et malgré une mise en demeure préalable du salarié, l'intégralité de la rémunération variable à laquelle il était en droit de prétendre ne lui avait pas été versée (Cass. soc., 17 oct. 2012, n° 10-27.532)	X	
- le fait de ne pas avoir encore fixé les objectifs du salarié pour 2006 au 2 juin 2006, dans le contexte de la mise en place de la nouvelle direction générale de la société. Le manquement invoqué par le salarié n'est pas établi, ce fait devant s'analyser comme un simple retard (Cass. soc., 17 oct. 2012, n° 10-26.316)		X
- le fait pour un employeur de ne pas avoir fait bénéficier à une salariée, depuis plusieurs années, de la classification à laquelle elle pouvait prétendre et de la rémunération y afférente	X	

(Cass. soc., 13 oct. 2011, n° 09-71.702)		
- le fait pour un employeur de refuser pendant 3 ans à une salariée sa qualification réelle et de lui verser le salaire correspondant (Cass. soc., 13 oct. 2011, n° 09-71.574)	X	
- le fait pour un employeur de décider unilatéralement, par une note, de réduire le commissionnement de 15 % à 12 %, ce qui constitue une modification du contrat de travail, et de retirer à la salariée son véhicule de fonction pendant des périodes de suspension de son contrat de travail (Cass. soc., 24 mars 2010, n° 08-43.996, n° 624 FS - P+B)	X	
- le fait pour un employeur d'avoir modifié unilatéralement le mode de rémunération contractuel d'un salarié, même si ce nouveau mode de rémunération est plus avantageux. Une telle modification intervenue sans l'accord du salarié constitue une modification de son contrat de travail justifiant la prise d'acte (Cass. soc., 5 mai 2010, n° 08-43.832)	X	
- le fait d'avoir modifié la rémunération contractuelle du salarié, qui constitue un élément du contrat de travail qui ne peut être modifié ni dans son montant, ni dans sa structure sans son accord, peu important que l'employeur prétende que le nouveau mode de rémunération est sans effet sur le montant global de la rémunération du salarié (Cass. soc., 18 mai 2011, n° 09-69.175, n° 1112 FS - P+B)	X	
- le fait pour un employeur, après avoir humilié publiquement le salarié lors d'une réunion, de s'être comporté de manière déloyale à son égard en lui proposant, à l'occasion du retour du salarié d'une société filiale, la rémunération qu'il percevait 10 ans plus tôt, sans réévaluation, et en ne répondant pas à sa demande d'alignement de salaire sur celui de salariés au niveau hiérarchique équivalent (Cass. soc., 30 nov. 2010, n° 09-41.382)	X	
- le non-paiement des commissions d'un agent commercial pendant 5 mois (Cass. soc., 17 oct. 2007, n° 06-42.793)	X	
- le non-paiement des commissions dues à un VRP (Cass. soc., 9 févr. 2011, n° 09-41.145)	X	
- la modification unilatérale par l'employeur du taux de la commission versée au VRP (Cass. soc., 16 nov. 2011, n° 10-13.438)	X	
- le fait pour un employeur d'avoir appliqué des réductions des taux de commission d'un VRP, dans des conditions qui étaient de nature à faire obstacle à l'exécution de la mission du salarié, sans son consentement, alors qu'il s'agissait d'une modification de son contrat de travail (Cass. soc., 15 mai 2013, n° 11-26.784, n° 954 FP - P+B)	X	
- la prise d'acte du salarié qui percevait une rémunération variable dont le montant était calculé en fonction de l'atteinte des objectifs fixés par son employeur portant notamment sur le chiffre d'affaires de son équipe de commerciaux, alors que la société ne justifiait pas avoir fait connaître au salarié ses objectifs pour l'année 2002, lui avait enjoint de réaliser 120 % de ses objectifs pour le mois de mars 2002, alors que ceux-ci lui étaient inconnus et avec un effectif réduit de commerciaux, 80 % de son équipe faisant l'objet d'une procédure de licenciement économique collectif, mettant de ce fait le salarié dans l'impossibilité de pouvoir prétendre à la rémunération variable prévue à son contrat (Cass. soc., 13 juin 2012, n° 11-10.391)	X	
- un changement d'affectation entraînant la suppression d'une prime variable et non contractualisée liée à l'exécution d'une tâche annexe (Cass. soc., 16 mars 2011, n° 08-42.671, n° 690 FS - P+B)		X
- le fait pour un salarié d'avoir, à la suite d'une nouvelle organisation mise en place par l'employeur, été privé de ses responsabilités, la partie variable de sa rémunération ayant été en outre modifiée, l'employeur ayant dès lors imposé une modification du contrat de travail (Cass. soc., 23 mai 2013, n° 12-14.072)	X	
- le refus par l'employeur de payer des primes conventionnelles, d'intégrer du temps de trajet au temps de travail, en dépit de son engagement unilatéral et de donner suite à une demande de congé de formation du salarié, faisant ainsi ressortir la méconnaissance d'obligations résultant pour lui du contrat de travail (Cass. soc., 12 mars 2003, n° 01-46.572)	X	
- le non-paiement des salaires conventionnellement garantis au salarié pendant son arrêt pour maladie (Cass. soc., 6 juill. 2004, n° 02-42.642)	X	
- le non-paiement des indemnités complémentaires prévues en cas de maladie liées au statut de VRP (Cass. soc., 7 déc. 2011, n° 10-16.899)	X	
- le refus de communiquer les éléments de calcul de la rémunération (Cass. soc., 18 juin 2008, n° 07-41.910, n° 1185 FS - P+B+R+J)	X	
- le fait pour un employeur de ne pas avoir fourni, malgré les demandes du salarié, les indicateurs susceptibles de vérifier si les bonus que ce dernier avait pu percevoir correspondaient à la réalité de ses objectifs au vu des résultats effectifs de son secteur (Cass. soc., 27 juin 2012, n° 11-14.148)	X	
- le fait d'avoir modifié sans l'accord du salarié les modalités de remboursement des frais professionnels pourtant contractualisées (Cass. soc., 3 nov. 2010, n° 09-42.994)	X	
- le fait pour un employeur de modifier unilatéralement le mode de remboursement des frais de déplacement de la salariée, qui reposait sur une base forfaitaire, et de supprimer l'avantage en nature consistant en la gratuité des repas pris dans l'établissement (Cass. soc., 12 janv. 2011, n° 09-41.159)	X	
- le non-respect par l'employeur des dispositions de l'accord d'intéressement (Cass. soc., 14 sept. 2010, n° 09-40.648)	X	
- le non-respect par l'employeur de l'exclusivité du secteur de son salarié (Cass. soc., 25 janv. 2006, n° 04-41.205)	X	
- le fait pour un employeur de s'être abstenu pendant toute la durée du contrat de travail de cotiser à une caisse de retraite complémentaire pour la salariée (Cass. soc., 6 oct. 2010, n° 08-45.106)	X	

<p>- le fait pour un employeur de n'avoir délivré de bulletins de salaires conformes que sous la contrainte d'une procédure en référé et de ne pas avoir affilié la salariée à une caisse de retraite et de prévoyance, lui occasionnant une perte de droit du fait de l'absence de cotisation (♦ Cass. soc., 23 mai 2013, n° 12-15.574)</p>	X	
Santé, sécurité, harcèlement, discrimination, atteinte à la dignité, violence morale ou physique		
<p>- le fait pour un employeur de ne pas avoir empêché des actes de harcèlement, même si cet employeur avait pris des mesures pour les faire cesser Remarque dans deux arrêts du 3 février 2010, la Cour de cassation a rappelé que l'obligation de sécurité de l'employeur vis-à-vis de ses salariés ne souffre pas de demi-mesures. Quoiqu'il arrive, l'entreprise est responsable si l'un de ses salariés est victime de harcèlement, peu importe qu'elle ait tenté d'y mettre fin. Elle estime en effet que l'employeur a manqué à son obligation de sécurité de résultat puisque des actes de harcèlement se sont produits au sein de l'entreprise. Sa position est donc sévère à l'égard des employeurs en matière de harcèlement : ils ne doivent pas se contenter de prendre des mesures en vue de faire cesser les agissements de harcèlement, ils doivent empêcher leur survenance. En somme de tels agissements ne doivent pas se produire (♦ Cass. soc., 3 févr. 2010, n° 08-44.019, n° 295 FP - P+B+R ♦ Cass. soc., 3 févr. 2010, n° 07-42.144, n° 269 FS - P+B)</p>	X	
<p>- le 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. Un tel manquement justifie la prise d'acte du salarié, même en dehors de tout harcèlement moral caractérisé (♦ Cass. soc., 17 oct. 2012, n° 11-18.208)</p>	X	
<p>- la prise d'acte justifiée par des agissements de harcèlement moral de la part d'un supérieur hiérarchique, adressée par une salariée en arrêt maladie depuis 5 mois, même si l'auteur du harcèlement avait quitté l'entreprise au moment de la prise d'acte (♦ Cass. soc., 26 sept. 2012, n° 11-21.003)</p>	X	
<p>- des sanctions et observations répétées, sévères, accompagnées de propos excessifs et désobligeants, de pressions quotidiennes ainsi que d'un manque de respect de la personne, ces agissements n'étant pas justifiés par l'employeur par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement (♦ Cass. soc., 21 sept. 2011, n° 10-17.463)</p>	X	
<p>- le fait pour un employeur de porter une atteinte physique ou morale au salarié. L'employeur manque ainsi gravement à ses obligations (♦ Cass. soc., 8 juin 2011, n° 10-15.493, n° 1348 FS - P+B ♦ Cass. soc., 8 juin 2011, n° 09-71.306)</p>	X	
<p>- des mesures vexatoires et des agissements constitutifs de violences morales et psychologiques (♦ Cass. soc., 26 janv. 2005, n° 02-47.296, n° 262 F - P+B ; Bull. civ. V, n° 23)</p>	X	
<p>- le comportement relevant d'une agression verbale, commis lors de l'entretien préalable au licenciement et jugé inadmissible de la part d'un chef d'entreprise (♦ Cass. soc., 26 oct. 2011, n° 09-72.547)</p>	X	
<p>- le fait pour un employeur d'avoir fait irruption en soirée dans le club de bridge d'une salariée qui était en arrêt maladie depuis le matin et de remettre en cause avec véhémence son état de santé et d'exiger qu'elle lui remette son arrêt de travail. La salariée « agressée publiquement, choquée, s'était trouvée dans un état de sidération nécessitant le secours des personnes présentes ». Il y a là pour la Cour de cassation « 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 soient déroulés en dehors du temps et du lieu de travail » (♦ Cass. soc., 23 janv. 2013, n° 11-20.356, n° 115 FS - P+B)</p>	X	
<p>- le fait pour un employeur d'employer à l'égard d'un salarié des termes dégradants et humiliants, cela constituant une atteinte à la dignité de l'intéressé et donc un manquement grave de l'employeur à ses obligations Remarque cet arrêt a été rendu suite à une demande de résiliation judiciaire mais est tout à fait transposable à la prise d'acte (♦ Cass. soc., 7 févr. 2012, n° 10-18.686, n° 405 FS - P+B)</p>	X	
<p>- le fait, pour un salarié, d'avoir subi des violences de la part d'un autre salarié. Le fait que ces violences, une fois établies, aient été commises suffit, en soi, à engager la responsabilité de l'employeur et à faire produire à la prise d'acte les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (♦ Cass. soc., 15 déc. 2010, n° 09-41.099)</p>	X	
<p>- le fait pour une salariée de s'être vue proposer de prendre ses fonctions au sein du cabinet secondaire de Lunel ce qui engendrait pour elle des frais et des temps de transport non négligeables, sachant qu'il n'y avait plus de secrétaire dans cet établissement depuis 1992, que ce cabinet, sur la porte duquel il était indiqué que les rendez-vous devaient être pris au cabinet de Montpellier, ne disposait pas de poste informatique, ni d'imprimante et que, par conséquent, le poste proposé en décembre 2002 n'avait aucune consistance. Cette affectation dans un emploi inexistant constituait ainsi une mesure discriminatoire liée à la situation familiale de l'intéressée, les explications avancées par l'employeur n'étant pas de nature à établir que le traitement réservé à la salariée était fondé sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination (♦ Cass. soc., 12 déc. 2012, n° 10-28.166)</p>	Effets d'un licenciement nul	
<p>- les propos humiliants, à connotation raciste, que le salarié subissait de façon répétée ainsi que sa stagnation professionnelle (♦ Cass. soc., 17 nov. 2010, n° 08-45.647, n° 2226 FS - P+B)</p>	X	
<p>- le manquement à l'obligation de sécurité (♦ Cass. soc., 29 juin 2005, n° 03-44.412, n° 1698 FS - P+B+R+I ; Bull. civ. V, n° 219)</p>	X	
<p>- le manquement de l'employeur concernant les règles relatives aux visites médicales obligatoires (♦ Cass. soc., 22 sept. 2011, n° 10-13.568)</p>	X	
<p>- le fait 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 Remarque en l'espèce, un avocat salarié avait fait état de comportements fautifs du chef de bureau, à savoir des actes de harcèlement qui, s'ils ne le visaient pas particulièrement, avaient une incidence sur ses conditions de travail, cette situation ayant eu des conséquences sur sa santé mentale. Mais la Cour de cassation a estimé qu'il n'avait pas été personnellement victime d'une dégradation de ses conditions de travail à la suite des agissements du</p>		X

chef de bureau subis par un autre salarié. Ces circonstances ne lui permettaient donc pas d'invoquer un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat en matière de harcèlement moral (Cass. soc., 20 oct. 2010, n° 08-19.748, n° 1986 FS - P+B)		
- le fait de ne pas faire respecter l'interdiction de fumer dans les bureaux à usage collectif (Cass. soc., 29 juin 2005, n° 03-44.412, n° 1698 FS - P+B+R+I Cass. soc., 6 oct. 2010, n° 09-65.103, n° 1754 FS - P+B)	X	
Arrêt maladie, inaptitude, repos hebdomadaire		
- le fait pour un employeur de ne pas avoir respecté une clause conventionnelle l'obligeant à maintenir le salaire du salarié pendant un arrêt maladie (Cass. soc., 10 mai 2006, n° 04-45.319)	X	
- le fait que l'employeur ait seulement tardé à organiser la visite de reprise d'un salarié de retour d'un arrêt de travail pour maladie (Cass. soc., 16 mai 2007, n° 06-41.468)		X
- le fait pour un employeur de ne pas prendre l'initiative d'une visite de reprise auprès du médecin du travail dans les 8 jours de la reprise du travail d'un salarié de retour de maladie d'au moins 21 jours (Cass. soc., 6 oct. 2010, n° 09-66.140, n° 1771 F - P+B)	X	
- le fait, pour un employeur de ne pas avoir respecté l'avis du médecin du travail selon lequel le salarié, déclaré le salarié apte uniquement à un poste sédentaire, ce qui excluait tout déplacement. Malgré cet avis, le salarié avait effectué pour les besoins de son activité des déplacements à Paris, à Montluçon et à Clermont-Ferrand, puis 15 déplacements en voiture ou en train. L'employeur, qui ne justifiait d'aucune démarche pour adapter le poste, n'avait pas modifié d'une quelconque manière les attributions de ce salarié, lui demandant au contraire d'effectuer un déplacement en voiture (Cass. soc., 22 sept. 2010, n° 08-45.225)	X	
- le fait d'obliger une salariée en arrêt de travail pour maladie à restituer son véhicule de fonction et de résilier la ligne de fax mise à disposition à son domicile (Cass. soc., 8 mars 2006, n° 04-40.259)	X	
- le 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 reclassé ni licencié (Cass. soc., 9 juin 2010, n° 09-40.553)	X	
- le fait pour un employeur de n'avoir formulé, postérieurement au second avis d'inaptitude qui n'avait pas été contesté, aucune proposition de reclassement dans le délai d'un mois ni licencié le salarié et de ne pas avoir repris le paiement du salaire, auquel il était tenu en application des dispositions de l'article L. 1226-4 du code du travail dans le mois après cet avis d'inaptitude (Cass. soc., 17 févr. 2010, n° 08-45.320)	X	
- le fait pour un employeur de ne pas avoir reclassé, ni licencié le salarié déclaré inapte à son poste de travail, et d'avoir, en dépit d'une mise en demeure, refusé de reprendre le paiement des salaires à l'issue du délai d'un mois suivant le second examen médical de reprise du travail (Cass. soc., 17 oct. 2012, n° 11-20.447)	X	
- le 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 reclassé ni licencié, ceci s'expliquant par le fait que l'employeur a rencontré des difficultés pour reclasser le salarié. L'employeur commet certes une faute en ne reprenant pas le paiement du salaire dès la fin du mois à compter duquel l'inaptitude a été constatée mais cet unique manquement en 25 années de relations contractuelles n'est pas d'une gravité suffisante pour justifier la rupture à ses torts (Cass. soc., 26 oct. 2010, n° 09-65.012)		X
- la prise d'acte d'un salarié intervenue pendant la période de suspension du contrat de travail consécutive à un accident du travail (en d'autres termes au cours d'une période de protection), dès lors que les manquements reprochés à l'employeur sont suffisamment graves (manquements en matière de salaires et d'accessoires de salaires) (Cass. soc., 12 déc. 2012, n° 10-26.324, n° 2631 FS - P+B)	Effets d'un licenciement nul	
- le non-respect du repos hebdomadaire (Cass. soc., 7 oct. 2003, n° 01-44.635)	X	
- le fait pour un employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat, d'imposer à une salariée, en dépit de ses plaintes, des horaires de travail importants ne lui permettant plus de disposer du repos hebdomadaire et de nature à compromettre sa santé (Cass. soc., 28 mai 2013, n° 12-12.862)	X	
Modification du contrat ou des conditions de travail		
- le fait pour un employeur d'avoir affecté un directeur d'exploitation, à son retour d'expatriation, à un poste sans autonomie ni responsabilités opérationnelles et managériales et d'avoir divulgué à l'ensemble des cadres les accusations qu'il faisait peser sur lui (Cass. soc., 20 févr. 2008, n° 07-40.102)	X	
- le fait pour un salarié expatrié d'avoir fait l'objet d'une mesure de rapatriement en France sans bénéficier d'une offre de réintégration sérieuse, précise et compatible avec l'importance de ses précédentes fonctions au sein de la société mère, aucun accord exprès de l'intéressé sur ce nouveau poste n'étant par ailleurs intervenu (Cass. soc., 21 nov. 2012, n° 10-17.978, n° 2407 FS - P+B)	X	
- le fait pour une salariée de s'estimer victime d'une rétrogradation caractérisée par une perte de responsabilités alors que ses tâches de gestion du personnel ne sont pas réduites, la rétrogradation fonctionnelle n'étant pas établie et le niveau de son salaire maintenu (Cass. soc., 25 mars 2010, n° 07-44.656)		X
- le fait pour un employeur d'avoir confié les responsabilités d'une partie des services dont le salarié ayant pris acte avait été le chef sous la dépendance directe du directeur général à un cadre de rang hiérarchique inférieur sous la subordination duquel le salarié se retrouvait désormais placé, sans délégation de signature, le salarié ne faisant en outre plus partie en tant que chef de projet, malgré la conservation de sa qualité de directeur de patrimoine, du comité de coordination du plan stratégique patrimonial de la société (Cass. soc., 27 juin 2012, n° 11-11.154)	X	

- le fait pour un salarié d'avoir été muté, cette mutation s'étant accompagnée d'une rétrogradation, puisque le salarié, auparavant chef d'équipe, statut agent de maîtrise, s'était vu attribuer un emploi de simple agent d'exploitation agissant sous la responsabilité d'un agent qualifié, sans tâche d'encadrement ni responsabilité autre que celle de sa propre prestation, à savoir l'accueil et l'assistance des usagers de la déchetterie (Cass. soc., 9 févr. 2011, n° 09-43.164)	X	
- le fait pour un salarié d'avoir été amené à travailler sur des sites qui sont basés en dehors du champ géographique déterminé par la clause de mobilité (Cass. soc., 30 juin 2009, n° 08-41.935)	X	
- la baisse des horaires d'une salariée, à l'origine d'une rémunération moindre et la variation de la durée du travail de la salariée selon les propres besoins de l'employeur, en reconnaissance des stipulations contractuelles et des dispositions légales, et en laissant celle-ci dans l'incertitude quant à la répartition hebdomadaire de son horaire de travail. L'employeur a ainsi empêché la salariée de prévoir son rythme de travail, l'a maintenue en permanence à sa disposition et l'a ainsi privée d'une chance d'exercer un autre emploi (Cass. soc., 8 juill. 2010, n° 09-40.965)	X	
- le fait pour l'employeur d'une formatrice en français engagée en CDI à temps partiel, d'avoir fixé, pour une année scolaire, un nombre d'heures de travail inférieur à celui de l'année précédente, cette baisse constituant une modification du contrat de travail (Cass. soc., 25 janv. 2011, n° 09-71.029)	X	
- une simple proposition de modification du contrat à laquelle l'employeur a finalement renoncé (Cass. soc., 2 juill. 2008, n° 07-42.299 Cass. soc., 16 mai 2012, n° 10-21.160 Cass. soc., 13 juin 2012, n° 11-10.739)		X
- le 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. Le défaut d'information du salarié quant à sa faculté d'accepter ou de refuser une rétrogradation disciplinaire modifiant son contrat de travail ne constitue pas, dès lors que ladite sanction n'a finalement pas été exécutée, un manquement suffisamment grave de l'employeur à ses obligations justifiant la prise d'acte de la rupture de son contrat par le salarié (Cass. soc., 23 mai 2013, n° 12-15.539)		X
- le fait pour un employeur d'avoir imposé à une salariée de travailler à son domicile pour pallier une difficulté d'organisation interne à l'entreprise, ce qui caractérisait une modification unilatérale par l'employeur du contrat de travail justifiant la prise d'acte (Cass. soc., 31 janv. 2012, n° 10-25.367)	X	
- le fait d'avoir imposé une réorganisation complète de la répartition et du rythme de travail d'une sage-femme (8 gardes de 12 heures contre 4 gardes de 24 heures), cette réorganisation constituant une modification du contrat de travail intervenue sans l'accord de la salariée (Cass. soc., 14 nov. 2012, n° 11-21.240)	X	
- le fait pour un employeur de ne pas avoir réintégré le salarié dans son poste ou dans un emploi similaire à l'issue de son congé sabbatique (Cass. soc., 4 févr. 2009, n° 07-43.984)	X	
- le fait pour un employeur d'avoir opéré des changements d'organisation pendant le congé sabbatique de plusieurs mois du salarié, ces changements ayant eu pour conséquence d'instaurer un échelon intermédiaire entre le salarié et son manager mais sans que cela ait modifié les responsabilités du salarié (Cass. soc., 15 mai 2012, n° 11-11.373)		X
- le 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 (Cass. soc., 3 juill. 2013, n° 12-18.111)		X
- le fait pour un employeur d'imposer une réorganisation du service de nature à affecter la rémunération variable du salarié sans justifier avoir assorti cette réorganisation d'une garantie du maintien du montant du salaire. Cette réorganisation emportait une modification du contrat de travail que l'employeur ne pouvait imposer (Cass. soc., 13 mars 2013, n° 11-27.715)	X	
- le fait pour un employeur d'avoir proposé à une salariée revenant de son congé parental un poste comportant des fonctions moins valorisantes que les précédentes, qui ne correspondaient pas à sa classification conventionnelle et dont la salariée devait s'acquitter sous le contrôle d'une personne d'un statut inférieur au sien (Cass. soc., 17 mars 2010, n° 08-44.127)	X	
- le fait de repositionner une salariée, à son retour de congé de maternité, à un niveau hiérarchique inférieur à celui qu'elle occupait précédemment et, corrélativement, de la priver de ses fonctions managériales, de lui retirer certaines responsabilités tenant à sa fonction, son champ professionnel ayant également fait l'objet d'une évolution régressive (Cass. soc., 3 nov. 2010, n° 09-67.928)	X	
- la modification des attributions d'un salarié entraînant une diminution de ses responsabilités Remarque : en l'espèce, la salariée qui exerçait les fonctions de directeur d'une association sans en avoir ni le titre ni le statut s'était retrouvée chef de service d'une équipe d'éducateurs de base sous l'autorité du directeur de la nouvelle instance résultant d'une fusion. La Cour de cassation a estimé que cela l'avait effectivement privé des attributions de gestion qu'elle exerçait auparavant (Cass. soc., 26 mai 2010, n° 08-44.995)	X	
- un changement d'affectation entraînant la suppression d'une prime variable et non contractualisée liée à l'exécution d'une tâche annexe (Cass. soc., 16 mars 2011, n° 08-42.671, n° 690 FS - P+B)		X
- le fait pour un employeur d'avoir établi, en décembre 2005, un nouvel organigramme et de le transmettre tardivement et indirectement au salarié traduisait, d'une part une régression de celui-ci dans la hiérarchie de l'entreprise et de ses responsabilités dans le secteur événementiel, d'autre part sa mise à l'écart des circuits d'information. De plus, n'ayant pas reçu de fiche de mission définissant ses objectifs pour la saison 2005/2006, le salarié était resté dans l'ignorance des points sur lesquels il serait évalué et des bases de calcul de ses primes (Cass. soc., 22 sept. 2010, n° 08-45.344)	X	
- le fait, pour le directeur du département maintenance de Tours, de se retrouver, après la réorganisation de l'entreprise, à la tête du seul secteur Nord de cette ville, d'être désormais soumis à un supérieur hiérarchique régional,	X	

avec un effectif réduit de salariés sous sa subordination, ce dont il résultait une réduction importante de ses responsabilités s'analysant en une modification du contrat de travail (Cass. soc., 6 oct. 2010, n° 09-41.577)		
- la régression d'un salarié dans la hiérarchie de l'entreprise, la baisse de ses responsabilités et sa mise à l'écart des circuits d'information (Cass. soc., 22 sept. 2010, n° 08-45.344)	X	
- le fait de prendre acte de la rupture de son contrat suite à la demande de son employeur d'effectuer des tâches supplémentaires ponctuelles pour pallier la compression des effectifs, ces tâches correspondant à sa qualification et constituant un simple changement des conditions de travail que l'employeur pouvait imposer dans le cadre de son pouvoir de direction (Cass. soc., 7 févr. 2007, n° 05-43.680)		X
- le fait pour un employeur d'avoir refusé de soutenir la candidature d'une salariée à un poste vacant correspondant à ses souhaits, la demande de mutation de la salariée pour raisons familiales étant ancienne et légitime (Cass. soc., 12 déc. 2012, n° 11-19.459)	X	
Plan de sauvegarde de l'emploi		
- la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par un salarié concerné par une procédure de suppression d'emplois pour raisons économiques, lorsqu'elle est justifiée par l'absence ou l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi que l'employeur est tenu d'établir (Cass. soc., 25 janv. 2012, n° 10-23.516, n° 306 FS - P+B+R+)	Effets d'un licenciement nul	
- le fait pour un employeur de refuser le départ d'une DRH dans le cadre du plan de départs volontaires prévu par le plan de sauvegarde de l'emploi, puis de l'accepter, d'user de manœuvres pour retarder le licenciement et ainsi contrarier les projets de la salariée, dont il savait qu'elle avait trouvé un poste en externe, constitue un manquement de l'employeur mais ce manquement n'est pas suffisamment grave pour rendre le maintien du lien de travail impossible (Cass. soc., 23 mai 2013, n° 12-13.845)		X
Travail dissimulé		
- le fait pour un salarié d'avoir dû participer à des pratiques de travail dissimulé sur les ordres de son supérieur hiérarchique, ces pratiques constituant des manquements de l'employeur, responsable de ces agissements, à ses obligations, la circonstance qu'il les ait condamnés et qu'il y ait mis fin ne l'exonérant pas de sa responsabilité (Cass. soc., 2 juin 2010, n° 08-44.849)	X	
Concurrence		
- le fait de prendre acte non en raison du comportement de l'employeur, auquel aucun manquement n'était imputable, mais pour entrer au service d'un concurrent (Cass. soc., 17 févr. 2004, n° 01-42.427)		X
Surveillance des salariés, géolocalisation		
- le fait d'utiliser un système de géolocalisation pour contrôler la durée du travail d'un salarié, vendeur, qui dispose d'une totale liberté dans l'organisation de son travail (Cass. soc., 3 nov. 2011, n° 10-18.036, n° 2206 FS - P+B+R+)	X	