

QUESTION DE DROIT SOCIAL**Qu'est-ce que la " prise d'acte " de la rupture du contrat de travail ?****Par Jean-Emmanuel Ray, professeur à l'Ecole de droit de Paris-I - Panthéon-Sorbonne**

Créée par la Cour de cassation le 25 septembre 2002, "la prise d'acte" de la rupture de contrat de travail ressemble à la démission, car c'est le salarié qui décide de rompre son contrat à durée indéterminée. Mais il n'en est rien : car s'il prend l'initiative de la rupture, le salarié en impute la responsabilité à son employeur qui, par ses graves manquements, l'aurait contraint à quitter l'entreprise. Evidemment, ce dernier accepte rarement ces griefs ou en conteste la gravité.

"Prendre acte" se termine donc devant les conseils de prud'hommes, qui se prononcent dix, voire vingt mois plus tard. Et entre-temps, ni salaire ni allocations-chômage ! Toutefois, une proposition de loi votée en première lecture le 27 février prévoit désormais que "le bureau de jugement devra statuer dans un délai d'un mois". Mais devant les juges, il revient au salarié, à l'initiative de ce type de rupture, de faire la preuve de la réalité des manquements (pas éventuels ou futurs), et de leur suffisante gravité.

Pour quels effets ? "Lorsqu'un salarié prend acte de la rupture en raison de 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." (Cass. Soc., 25 juin 2003).

Si le juge décide que "le manquement patronal était d'une suffisante gravité pour justifier la rupture", le salarié obtiendra immédiatement ses indemnités de préavis et de licenciement, plus des dommages-intérêts au minimum égaux aux six derniers mois de salaire s'il travaille depuis plus de deux ans dans une entreprise de plus de dix salariés. Dans le cas inverse, le salarié devra verser à son ex-employeur des dommages-intérêts équivalents au préavis de démission, et peut dire adieu aux allocations-chômage.

Quid de ce "manquement patronal d'une suffisante gravité" ? Il s'agit des délits pénaux (violences, harcèlements, non-respect des règles de sécurité), mais aussi de graves manquements contractuels : le non-paiement du salaire (pas un simple retard) ou la modification imposée du contrat. Il est dommage que la jurisprudence ne soit pas ici alignée sur la rupture avant terme par le salarié d'un contrat à durée déterminée. Le seuil légal étant alors "la faute grave de l'employeur" : celle qui "fait obstacle à la poursuite du contrat de travail", justifiant donc son départ immédiat.

Face à tous ces aléas, que peut faire un salarié prudent ? Proposer à son employeur une rupture conventionnelle ? Si les sommes à en attendre sont beaucoup moins importantes, l'aléa est ici réduit, et elle donne droit aux allocations-chômage. Un tiens vaut mieux...

© Le Monde

◀ article précédent

Thierry Marx, créateur d'envies...

article suivant ►

Comptable mais pas coupable