

AEF, Dépêche n° 478159

Prise d'acte : la Cour de cassation met un coup d'arrêt aux dérives récentes (Jean-Emmanuel Ray)

Par [Marie-Françoise Clavel](#)

Les arrêts de la chambre sociale de la Cour de cassation du 26 mars 2014 mettent "un coup d'arrêt aux dérives concernant la prise d'acte en termes de délai mais aussi de niveau de la faute patronale justifiant la rupture", déclare à l'AEF Jean-Emmanuel Ray, professeur à l'École de droit de Paris-I Sorbonne. En énonçant que "la prise d'acte permet au salarié de rompre le contrat en cas de manquement suffisamment grave de l'employeur empêchant la poursuite du contrat", la chambre sociale "relégitime la (vraie) prise d'acte". La haute juridiction retient aussi que l'absence de visite médicale de reprise ne justifie pas, sous certaines conditions, la résiliation judiciaire aux torts de l'employeur. Avec cet arrêt, "n'importe quel manquement à l'obligation de sécurité de résultat ne conduit plus automatiquement à la prise d'acte justifiée", souligne le professeur.

Jean-Emmanuel Ray, professeur à l'École de droit de Paris-I Sorbonne et à Sciences Po, directeur du master professionnel "Développement des ressources humaines" de Paris-I, répond aux questions d'AEF sur les arrêts du 26 mars 2014 de la chambre sociale de la Cour de cassation concernant la prise d'acte de la rupture du contrat de travail, publiés au bulletin de la Cour (Cass. soc., 26 mars 2014, n°12-23.634, [lire sur AEF](#) ; Cass. soc., 26 mars 2014, n°12-35.040, [lire sur AEF](#) ; Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-21.372).

AEF : Pourquoi ces arrêts sont-ils importants ?

Jean-Emmanuel Ray : Parce que, rendus en plénière de chambre et publiés, ils constituent un coup d'arrêt aux dérives récentes concernant la prise d'acte, en termes de délai mais aussi de niveau de la faute patronale justifiant la rupture. On se souvient par exemple de l'arrêt du 23 janvier 2013 ([lire sur AEF](#)), où la directrice adjointe d'une association avait pris acte de la rupture plus de 18 mois après un incident avec son supérieur hiérarchique. Pleins de bon sens, les juges du fond avaient estimé qu'il ne pouvait alors y avoir prise d'acte justifiée : cassation.

En énonçant que "la prise d'acte permet au salarié de rompre le contrat de travail en cas de manquement suffisamment grave de l'employeur empêchant la poursuite du contrat de travail", la chambre sociale relégitime la (vraie) prise d'acte, reprenant l'idée développée en juin 2013 par Jean-Yves Frouin : "Par faits ou manquements suffisamment graves, il faut comprendre des faits ou manquements qui présentent un caractère de gravité tel qu'ils sont de nature à rendre impossible pour le salarié la poursuite des relations contractuelles" (N° spécial des "Cahiers Sociaux", juin 2013).

Si le salarié rompt ainsi immédiatement et avec tant de fracas, c'est que sa situation est devenue à ses yeux littéralement "insupportable", qu'en principe il ne pourrait donc la supporter une semaine de plus. Finies donc ces prises d'acte de collaborateurs - souvent haut placés - partant à la concurrence du jour au lendemain, en invoquant d'insupportables fautes patronales commises... il y

a six ou douze mois : bref un discret retour à "l'auto-licenciement" que j'avais critiqué avant le revirement du 25 juin 2003 (n° [01-43578](#)).

AEF : La chambre sociale adopte-t-elle ainsi le même niveau de faute patronale que pour la rupture avant terme d'un contrat à durée déterminée ?

Jean-Emmanuel Ray : Pourquoi, en effet, pour cet acte si grave, ne pas avoir repris notre bonne vieille "faute grave, qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise", créée le 27 septembre 2007 (n° [06-43.867](#)) ? Ce choix aurait eu deux avantages : être compréhensible pour les non-juristes ; être identique pour les CDI et les CDD, toute "prise d'acte" étant alors en principe exclue, la loi elle-même prévoyant que seule la faute grave d'un des contractants permet de le rompre avant terme.

Mais, depuis ces arrêts du 26 mars 2014, si on a le sentiment que la chambre n'a pas voulu faire ce grand bond en avant, où est vraiment la différence ?

AEF : D'autres évolutions sont-elles souhaitables ?

Jean-Emmanuel Ray : Se terminant systématiquement devant le conseil des prud'hommes, avec donc un délai de six à vingt mois, la prise d'acte est loin d'être une panacée pour le collaborateur. On peut envisager trois améliorations.

1) Une proposition de loi votée en première lecture à l'Assemblée nationale le 27 février 2014 prévoit que "l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement, qui statue au fond dans un délai d'un mois suivant sa saisine" ([Lire sur AEF](#)). Reste à savoir si elle ira jusqu'au bout, et si dans la vraie vie ce délai sera respecté dans les conseils des prud'hommes particulièrement surchargés.

2) Pour éviter cette rupture à l'issue souvent incertaine – surtout pour le collaborateur de bonne foi n'ayant donc pas anticipé son départ avec collecte de moult preuves en amont – il faudrait à mon sens obliger le salarié à notifier ses griefs avant de pouvoir rompre, ce qui permettrait (parfois) à l'employeur de régulariser immédiatement la situation (exemple : paiement d'heures supplémentaires), à l'instar de la session de rattrapage autorisée par l'arrêt du 29 janvier 2014 s'agissant de résiliation judiciaire : "Il appartient aux juges du fond d'apprécier les manquements imputés à l'employeur au jour de leur décision. La cour d'appel n'a pas statué par des motifs inopérants en estimant que les manquements imputés par la salariée à l'employeur, dont elle a constaté l'entière régularisation au jour de sa décision, n'étaient pas d'une gravité suffisante pour justifier la résiliation du contrat de travail" ([lire sur AEF](#)). Alors une LRARde notification des griefs, avec réponse patronale dans un délai maximum de huit jours calendaires ?

3) Enfin et surtout, le troisième arrêt (n° 12-35.040 FP + P + B : "la cour d'appel, qui a relevé que l'absence de visite médicale de reprise procédait d'une erreur des services administratifs de l'employeur qui n'avait pas été commise lors des précédents arrêts de travail et qu'elle n'avait pas empêché la poursuite du contrat de travail pendant plusieurs mois, a légalement justifié sa décision") semble ouvrir une porte pour stopper la cristallisation de deux créatures jurisprudentielles aboutissant à un déni de justice : l'obligation de sécurité de résultat se mariant à la prise d'acte.

Il faudra un jour faire le bilan réel de cette obligation jurisprudentielle de sécurité de résultat, qui ne peut en aucun cas se prévaloir de l'impérativité du droit communautaire puisque la CJUE a dit l'inverse (1). Certes, comme toute obligation de résultat, elle constitue la solution la plus paisible et la plus rapide pour le décideur en cause. Mais elle se révèle absolument contre-productive en termes de prévention car démobilisatrice pour tous les partenaires en cause : des services juridiques

et RH au CHSCT en passant par ses experts. Tout ça pour quoi, si quoi qu'il arrive l'employeur est jugé fautif, quoi qu'il fasse et dépense avant, quoi qu'il fasse et dépense après ? Sur le plan de l'équité, des équipes se battant tous les jours contre le harcèlement sont jugées automatiquement en faute si un cadre a harcelé sexuellement une fois une collègue : est-ce légitime ?

Avec ce troisième arrêt, n'importe quel manquement à cette obligation de sécurité de résultat ne conduit plus automatiquement à la prise d'acte justifiée, la Cour de cassation effectuant un contrôle minimum, donnant donc une large marge d'appréciation aux juges du fond.

(1) CJUE, 14 juin 2007, Royaume-Uni. Voir P.-Y. Verkindt et Sophie Fantoni: "Obligation de sécurité de résultat: à l'impossible, l'employeur est-il tenu ?", "Droit Social", février 2013