

Droit social 2014 p. 397

Une relégitimation nécessaire de la (vraie) prise d'acte
(Soc., 26 mars 2014, n° 12-23.634, publié au Bulletin ; D. 2014. 830)

Jean-Emmanuel Ray, Professeur à l'École de droit de Paris I - Sorbonne

*
**

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 ». Avec l'arrêt *Home Expertise* du 26 mars 2014, la chambre sociale a relégitimé la vraie prise d'acte : estimant que sa situation est devenue littéralement « in-supportable », le salarié rompt, dans une forme de droit de retrait définitif.

Finis donc ces départs opportunistes de collaborateurs souvent haut placés, invoquant d'inqualifiables fautes patronales commises il y a un an, voire dix-huit mois (Soc., 23 janv. 2013, n° 11-18.855, publié au Bulletin, D. 2013. 314 ; *ibid.* 1026, obs. P. Lokiec et J. Porta), mais proposant d'accomplir un préavis pour se couvrir, au cas où (Soc., 2 juin 2010, n° 09-40.215, publié au Bulletin, D. 2010. 1488, obs. B. Ines ; *ibid.* 2011. 840, obs. Équipe de recherche en droit social de Lyon 2). Fini le discret retour à « l'auto-licenciement ».

Ce légitime recadrage jurisprudentiel est-il un désastre pour les salariés ? La prise d'acte, une panacée ? Fallait-il ouvrir toujours plus grandes les portes de cette gravissime décision conduisant directement à Pôle emploi (sans indemnisation), puis un an plus tard devant les prud'hommes, avec le risque des effets d'une démission faute de preuves suffisantes ?

À défaut de faire disparaître cette « notion hérétique et trompeuse » (P. Waquet, Dr. soc. 2014. 97), ne faut-il pas privilégier le maintien du contrat ? Avec par exemple une mise en demeure permettant à l'employeur de régulariser la situation dans les cinq jours (dans le sens de cette session de rattrapage, Soc., 29 janv. 2014, n° 12-24.951, publié au Bulletin, à propos de la résiliation judiciaire, D. 2014. 376) ?

« ... Perseverare diabolicum »

1. Pédagogique symétrie. En retenant le « manquement suffisamment grave de l'employeur empêchant la poursuite du contrat de travail », la Cour reprend la faute grave patronale - non disciplinaire ! - évoquée à l'article L. 1243-1 pour le contrat à durée déterminée, qui « ne peut être rompu avant l'échéance qu'en cas de faute grave ou de force majeure [...] ».

2. Louable réalisme. En adoptant un contrôle léger et en abandonnant l'idée qu'il existe des hypothèses la justifiant automatiquement, la chambre sociale choque bien sûr les faiseurs de systèmes ; mais être bon juriste n'exclut pas un minimum de bon sens. La modification unilatérale d'une prime de 23€ ou le non-versement ponctuel de six heures supplémentaires justifient-ils une telle rupture ? Mieux : l'explosif mariage des deux créatures jurisprudentielles que sont la prise d'acte et l'obligation de sécurité de résultat doit-il permettre à un salarié bien conseillé de quitter l'entreprise quand bon lui semble si une collègue a fumé dans son bureau, si sa visite annuelle a pris du retard ?

La levée de boucliers suscitée par cet arrêt ne constituant aucunement la mort de la prise d'acte, ajoutée à celle concernant la jurisprudence récente sur la rupture conventionnelle où la chambre sociale n'a fait que respecter la volonté du législateur, sans oublier le très décrié contrôle administratif des plans de sauvegarde de l'emploi depuis la loi du 14 juin 2013, finissent par poser deux questions plus générales.

1. L'appel au juge judiciaire est-il l'alpha et l'oméga de la vie en société ? La jurisprudence au sommet des sources du Droit, car la seule aujourd'hui socialement légitime ? Législateur et partenaires sociaux proposent, le juge dispose ?

2. Dans notre si petit monde aimant opposer le Bien au Mal, cette exceptionnelle attractivité du monde judiciaire est-elle en rapport avec les activités annexes de nombre d'universitaires ?

Mots clés :

CONTRAT DE TRAVAIL * Rupture du contrat de travail * Prise d'acte de la rupture du contrat de travail * Définition * Recadrage jurisprudentiel