

La prise d'acte de rupture du contrat de travail

Modes de rupture du contrat de travail

Le code du travail prévoit comme mode de rupture du contrat de travail: la démission
le licenciement
la retraite

Le code civil permet la rupture d'un commun d'accord en application du principe contractuel défini par l'article 1134 du code civil "Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise. Elles doivent être exécutées de bonne foi"

La loi 208-596 du 25 juin 2008 a institué un nouveau mode de rupture avec la RUPTURE CONVENTIONNELLE: "L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.

La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties. Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat. Elle est soumise aux dispositions de la présente section destinées à garantir la liberté du consentement des parties". ... (art L1237-11 du code du travail). Cette rupture ouvre droit aux indemnités POLE EMPLOI.

La jurisprudence a admis comme modes de rupture la PRISE D'ACTE et la RÉSILIATION JUDICIAIRE .

Définition

La prise d'acte n'est pas un mode de rupture prévu par le code du travail. **C'est un mécanisme juridique, qui permet au salarié de prendre l'initiative de la rupture tout en essayant d'en imputer la responsabilité à l'employeur. La prise d'acte est une manifestation de volonté du salarié de rompre le contrat, motivée par des manquements de l'employeur à ses obligations.**

La prise d'acte permet au salarié de rompre le contrat de travail en cas de manquement suffisamment grave de l'employeur qui empêche la poursuite du contrat de travail (Cass. soc. 30 mars 2010, n° 08-44236).

⇒ **A l'origine la prise d'acte constituait un "auto licenciement "**

La rupture s'analyse en un licenciement lorsque l'employeur, par son fait, a rendu impossible pour le salarié la poursuite de l'exécution du contrat de travail » (Cass. soc., 22 sept. 1993, n° 92-41.441; Cass. soc., 14 nov. 1995, n° 92-40.923).

Toute prise d'acte du salarié s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, « même si, en définitive, les griefs invoqués ne sont pas fondés » (Cass. soc., 26 sept. 2002, Bull. civ. V, n° 284).

⇒ **Depuis 2003 - la prise d'acte constitue soit un licenciement sans cause réelle et sérieuse soit une démission**

C'est un mode de rupture du contrat de travail dont les effets dépendent de la justification de cette rupture

Lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail 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, nos 01-42.335 et 01-43.578 P+B+R+I).

Lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail 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 le justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission. C'est donc à tort qu'une cour d'appel condamne un employeur au paiement de dommages-intérêts pour non-respect du droit au repos hebdomadaire, mais décide dans le même temps que la rupture du contrat de travail ne lui était pas imputable dans la mesure où la salariée concernée n'avait auparavant jamais formulé de revendications à ce sujet. (Cass. soc., 7 oct. 2003, n° 01-44.635 D).

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. Doit donc être déboutée de ses demandes une salariée qui avait pris acte de la rupture de son contrat en invoquant la modification de ses fonctions et le défaut de paiement d'heures supplémentaires, alors, d'une part, qu'il n'avait été porté aucune atteinte au rattachement hiérarchique, ni à la rémunération, ni à la classification de l'intéressée et, d'autre part, que la salariée avait par ailleurs été déboutée de ses demandes au titre des heures supplémentaires. (Cass. soc., 7 avr. 2004, n° 02-40.764 D SEM SOC.LAMY N°1166).

C'est à juste titre que, suite à la prise d'acte de la rupture par un salarié, une cour d'appel impute cette rupture à l'employeur dès lors qu'elle a constaté que ce dernier avait eu à l'égard du salarié une attitude répétitive constitutive de violences morales et psychologiques.

(Cass. soc., 26 janv. 2005, n° 02-47.296 P+B SEMAINE SOC.LAMY N° 1203).

Lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail 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. (N° 1306 Cass. soc., 25 avr. 2007, n° 05-44.903 D SEMAINE SOC.LAMY)

⇒ **Depuis 2014 la cour de cassation exige des manquements graves et actuels empêchant la poursuite du contrat**

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.

En conséquence, une cour d'appel, qui a retenu que les manquements de l'employeur étaient pour la plupart anciens, faisant ainsi ressortir qu'ils n'avaient pas empêché la poursuite du contrat de travail, a légalement justifié sa décision (Soc.26 mars 2014 N° de pourvoi: 12-23634)

Contrôle judiciaire accéléré

L'article L1451-1 du code du travail créé par la LOI n°2014-743 du 1er juillet 2014 dispose:«Lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de qualification de la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié en raison de faits que celui-ci reproche à son employeur, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement, qui statue au fond dans un délai d'un mois suivant sa saisine»

La prise d'acte est réservée au salarié

☞ La prise d'acte est réservée au seul salarié. L'employeur ne peut prendre acte de la rupture du contrat de travail. À défaut, la rupture s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Seule, la voie du licenciement est ouverte à l'employeur : « 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 oeuvre la procédure de licenciement, faute de quoi la rupture s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse » (Cass. soc., 25 juin 2003, n° 01-40.235).

☞ 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 oeuvre la procédure de licenciement. Par conséquent, constitue un licenciement sans cause réelle et sérieuse la prise d'acte de la rupture par l'employeur qui se prévaut simplement du fait que le salarié a démissionné verbalement et a quitté son poste de travail. (Cass. soc., 11 févr. 2004, n° 01-45.220 P SEMAINE SOC.LAMY N° 1158).

Nécessité d'un écrit pour formaliser la prise d'acte

Le salarié informe l'employeur par écrit de sa volonté de prendre acte de la rupture du contrat de travail en raison des faits qu'il lui reproche. Cet écrit ne fixe pas les limites du litige. Le salarié a la possibilité de faire valoir devant le juge d'autres manquements de l'employeur, même s'il ne les a pas mentionnés dans cet écrit (Cass. soc., 29 juin 2005, n° 03-42.804 ; Semaine sociale Lamy n° 1223).

L'écrit par lequel le salarié prend acte de la rupture de son 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. Ainsi, il importe peu que le salarié n'ait pas fait état, dans sa lettre de prise d'acte de la rupture, du fait que l'employeur avait modifié son contrat de travail en appliquant un nouveau mode de rémunération : ce grief justifiait la prise d'acte de la rupture par le salarié. (SEMAINE SOC.LAMY N° 1250 Cass. soc., 15 févr. 2006, n° 03-47.363 D).

☞ Le fait pour le salarié de considérer son contrat comme rompu dans une télécopie adressée à l'employeur vaut prise d'acte (Cass. soc. 30-5-2013 n° 12-17.413).

La prise d'acte de la rupture ne peut résulter de la simple saisine du conseil de prud'hommes

☞ la saisine du conseil de prud'hommes par un salarié pour voir juger que la rupture intervenue est imputable à l'attitude fautive de l'employeur ne peut être assimilée à une prise d'acte (Cass. soc. 1-2-2012 n° 10-20.732)

☞ Si la rupture n'est soumise à aucun formalisme, elle n'emporte rupture du contrat de travail qu'à la condition d'avoir été adressée à l'employeur ; Attendu que l'arrêt constate que le salarié a adressé à l'employeur un courrier de prise d'acte de la rupture du contrat de travail posté le 2 mars 2012, qui lui a été retourné avec la mention "non réclamé", que l'enveloppe litigieuse a été ouverte à l'audience de la cour en présence des parties et que l'employeur a pu constater qu'elle contenait bien la lettre de prise d'acte ; qu'il en a exactement déduit que le contrat de travail avait cessé le 2 mars 2012 (Arrêt de la Chambre sociale de la cour de cassation 17 novembre 2015 N° 14-19925).

☞ S'analyse en une prise d'acte de la rupture une lettre adressée à l'employeur deux mois après celle faisant état d'une démission, qui invoque des griefs l'ayant conduit à rompre son contrat de travail, relatifs notamment au salaire garanti et aux heures de travail et primes impayées, a fait ressortir l'existence d'un différend antérieur ou contemporain de la démission (Cass.Soc. 13 févr. 2013 N° 11_23226)

☞ La saisine du conseil de prud'hommes par un salarié pour voir juger que la rupture intervenue est imputable à l'employeur ne peut être assimilée à une prise d'acte (Cass. soc., 28 mars 2007, n° 05-44.125 D).

Mode de rupture

☞ Le juge est tenu d'examiner les manquements de l'employeur invoqués par le salarié, même si celui-ci ne les a pas mentionnés dans son écrit. (Cass. soc., 29 juin 2005, n° 03-42.804 P+B+R+I)

☞ Sur la notion de gravité suffisante, la Cour de cassation s'en remet à l'appréciation souveraine des juges du fond (Cass. soc., 16 nov. 2004, n° 02-46.048, Bull. civ. V, n° 287).

1^{ère} série de motifs de prise d'acte de rupture**La modification d'un élément du contrat****Modification du contrat de travail sans l'accord exprès du salarié**

La modification du contrat de travail intervenue sans l'accord exprès du salarié constitue un manquement aux obligations contractuelles de l'employeur qui fait produire à la prise d'acte de la rupture les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. (Cass. soc., 4 févr. 2009, n° 07-44.142 D).

La modification du taux de commission d'un VRP

la modification unilatérale par l'employeur du montant du taux de la commission versée au VRP constituant en soi un manquement suffisamment grave de l'employeur à ses obligations, (Cass. soc., 16 nov. 2011, n° 10-13.439)

La modification de rémunération, même si celle-ci intervient en faveur du salarié

Le mode de rémunération contractuel d'un salarié constitue un élément du contrat de travail qui ne peut être modifié sans son accord, peu important que le nouveau mode soit plus avantageux.

Il s'ensuit que le juge qui constate qu'un employeur a, sans recueillir l'accord du salarié, modifié sa rémunération contractuelle, doit en déduire que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié est justifiée.

Viola par conséquent les articles 1134 du code civil, L. 1231-1, L. 1237-2 et L. 1235-1 du code du travail la cour d'appel qui, pour décider que la prise d'acte de la rupture par un salarié produisait les effets d'une démission, retient que si le plafonnement du potentiel annuel de primes de l'intéressé constituait une modification unilatérale de sa rémunération, illicite en ce qu'elle ne pouvait intervenir sans son accord, ce fait n'était pas suffisamment grave pour autoriser l'intéressé à rompre brutalement son contrat de travail dans la mesure où le nouveau mode de rémunération était plus avantageux pour lui (Cass. soc., 5 mai 2010, n° 07-45.409) ;

La modification du secteur d'activité d'un VRP, peu important que ce dernier n'ait pas formulé de protestation pendant deux ans (Cass. soc., 11 janv. 2012, no 10-17.828).

Quand l'employeur impose au salarié une modification de son contrat de travail : « le salarié qui se voit imposer une modification unilatérale de son contrat peut choisir de faire constater que cette voie de fait s'analyse en un licenciement » (Cass. soc., 26 juin 2001, n 99-42.489, Bull. n 229);

2^{ème} série de motifs de prise d'acte de rupture

Non-respect des obligations inhérentes au contrat de travail

Un 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 dont il a saisi le conseil de prud'hommes ou pour d'autres faits. Une telle prise d'acte produit les effets, soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire, ceux d'une démission. SEMAINE SOC.LAMY N° 1332 Cass. soc., 21 nov. 2007, n 06-41.757 D

Non-paiement du salaire,

La cour d'appel, qui a relevé que l'employeur n'avait pas versé les salaires conventionnellement garantis au salarié pendant son arrêt pour maladie, a constaté que le grief allégué par le salarié était établi et a pu décider que la rupture s'analysait en un licenciement

(Cass. soc., 6 juill. 2004, n 02-42.642 - Semaine Soc.Lamy n° 1182).

Une cour d'appel qui a constaté que l'employeur s'était abstenu, sans justificatifs et malgré des réclamations persistantes de payer au salarié l'intégralité de sa rémunération variable et de ses frais professionnels, a souverainement apprécié la gravité du manquement de l'employeur à ses obligations et a pu faire produire à la prise d'acte les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. (N° 1306 Cass. soc., 25 avr. 2007, n 05-44.903 D SEMAINE SOC.LAMY).

L'employeur, qui ne verse pas les rémunérations dues à leur échéance, que ces rémunérations résultent du contrat de travail, de la convention collective, d'un usage ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, provoque la rupture du contrat de travail qui s'analyse en un licenciement. (Cass. soc., 18 nov. 1998, n 96-42.932, Bull. n 495,).

Non fixation des objectifs Lorsque le contrat de travail prévoit que la rémunération variable dépend d'objectifs fixés annuellement par l'employeur, le défaut de fixation desdits objectifs constitue un manquement justifiant la prise d'acte de la rupture par le salarié Cass. soc., 29 juin 2011, n° 09-65.710, FS-P+B). Non-respect par l'employeur du droit au repos hebdomadaire

Justifie la prise d'acte, qui produit ainsi les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, le non-respect par l'employeur du droit au repos hebdomadaire (Cass. soc., 7 oct. 2003, n 01-44.635)

Non-respect du repos hebdomadaire la prise d'acte, par la salariée, de la rupture de son contrat de travail ayant notamment pour cause le non-respect, par l'employeur, du droit au repos hebdomadaire produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse(Cass. soc., 7 oct. 2005, no 01-44.635)

Prononcé d'une sanction pécuniaire illicite et la notification de sanctions disciplinaires infondées

En prononçant une sanction pécuniaire illicite, en fondant un avertissement sur des faits en partie prescrits et en invoquant à l'appui d'une mise à pied constituant une sanction disproportionnée au regard des faits reprochés, dont certains n'étaient au demeurant pas avérés, l'employeur avait manqué à ses obligations ; qu'ayant retenu par un motif non critiqué que ces manquements étaient suffisamment graves pour faire obstacle à la poursuite du contrat de travail (Cass. soc., 23 nov. 2010, no 09-42.748)

Les propos humiliants à connotation raciste et le fait d'avoir été soumis à une stagnation professionnelle

Les propos humiliants, à connotation raciste, que le salarié subissait de façon répétée ainsi que sa stagnation professionnelle, justifiaient la rupture . Le salarié dont le contrat est rompu en méconnaissance du statut protecteur des représentants du personnel doit bénéficier des indemnités de rupture et de la rémunération due, jusqu'à la fin de sa protection(Cass. soc., 17 nov. 2010, no 08-45.647)

Atteinte aux libertés individuelles par l'utilisation illicite d'un dispositif de géolocalisation

Un système de géolocalisation ne peut être utilisé par l'employeur pour d'autres finalités que celles qui ont été déclarées auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés, et portées à la connaissance des salariés. Le dispositif utilisé à d'autres fins que celles qui avait été portées à la connaissance du salarié ;constitue est illicite et constitue un manquement suffisamment grave justifiant la prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur (Cass. soc., 3 nov. 2011, no 10-18.036).

L'atteinte à la dignité de son salarié constitue pour l'employeur un manquement grave à ses obligations.

Viole les articles L. 1222-1 du code du travail ensemble les articles 1134 et 1184 du code civil la cour d'appel qui, pour débouter le salarié de sa demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail, énonce que si l'employeur ne conteste pas avoir tenu à son égard, au cours d'un entretien, des propos indelicats aux termes desquels il lui reprochait de dégager des odeurs nauséabondes en évoquant "une gangrène, une incontinence", ces faits ne justifient pas à eux seuls la résiliation du contrat de travail aux torts de l'employeur(Cass. soc., 7 févr. 2012, no 10-18.686).

3^{ème} série de motifs de prise d'acte de rupture

Manquement à l'obligation de sécurité de résultat

Manquement de l'employeur à ses obligations relatives à la législation du tabac dans l'entreprise

La cour d'appel ayant relevé que l'employeur, malgré les réclamations de la salariée, s'était borné à interdire aux autres salariés de fumer en sa présence et à apposer des panneaux d'interdiction de fumer dans le bureau à usage collectif qu'elle occupait a exactement déduit que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat vis-à-vis de ses salariés en ce qui concerne leur protection contre le tabagisme dans l'entreprise, n'avait pas satisfait aux exigences imposées par les textes précités et a, en conséquence, décidé que les griefs invoqués par la salariée à l'appui de sa prise d'acte justifiaient la rupture du contrat de travail, de sorte qu'elle produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 29 juin 2005, n° 03-44.412).

L'employeur est tenu à l'égard de son personnel d'une obligation de sécurité de résultat qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés.

Dès lors, statue sur des motifs inopérants et encourt la cassation l'arrêt qui juge non fondée la prise d'acte du salarié, motivée par la violation par l'employeur des dispositions du code de la santé publique sur l'interdiction de fumer dans les lieux publics concernant les salariés, en raison de l'absence d'incidence de ce manquement sur la santé du salarié (Cass. soc., 6 oct. 2010, n° 09-65.103, Bull. civ. V, n° 215) ;

Défaut de visite de reprise ➤ Conformément aux articles L. 4124-1 et R. 4624-21 du Code du travail, l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, doit en assurer l'effectivité. Il ne peut dès lors laisser un salarié reprendre son travail après une succession d'arrêts de travail pour maladie ni lui proposer une mutation géographique sans lui avoir fait passer une visite de reprise auprès du médecin du travail afin de s'assurer de son aptitude à l'emploi envisagé. Dans ces conditions, l'employeur ne pouvait se prévaloir ni d'une réintégration effective du salarié dans son poste ni de son refus de proposition de mutation, ce dont il se déduisait que la prise d'acte produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 16 juin 2009, n° 08-41.519).

Omission de faire passer la visite médicale d'embauche, les visites périodiques et les visites de reprise

L'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit en assurer l'effectivité. Les examens médicaux d'embauche, périodiques et de reprise du travail auxquels doivent être soumis les salariés concourent à la protection de leur santé et de leur sécurité, ce manquement est à lui seul suffisamment grave pour justifier la prise d'acte ; (Cass. soc., 22 sept. 2011, n° 10-13.568).

Agissements constitutifs de violences morales et psychologiques (Cass. soc., 26 janv. 2005, n° 02-47.296,,

C'est à juste titre que, suite à la prise d'acte de la rupture par un salarié, une cour d'appel impute cette rupture à l'employeur dès lors qu'elle a constaté que ce dernier avait eu à l'égard du salarié une attitude répétitive constitutive de violences morales et psychologiques. (Cass. soc., 26 janv. 2005, n° 02-47.296 P+B Bull. civ. V, n° 23).

Manquement à l'obligation de sécurité de résultat, tel que le non-respect par l'employeur de la loi Évin en matière de lutte contre le tabagisme (Cass. soc., 29 juin 2005, n° 03-44.412, Bull. civ. V, n° 219, Semaine sociale Lamy, n° 1223).

Une Cour d'appel qui a fait ressortir que l'employeur avait unilatéralement modifié les conditions de rémunération de la salariée sans qu'aucun avenant à son contrat ne soit régularisé peut condamner l'employeur à payer des indemnités au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. (Cass. soc., 13 juill. 2005, n° 03-45.247 D).

➤ Dans l'hypothèse où un salarié prend acte de la rupture alors que les tâches supplémentaires ponctuelles qui lui ont été demandées pour pallier une compression d'effectif correspondent à sa qualification et constituent une simple modification de ses conditions de travail, cette prise d'acte s'analyse en une démission. (Cass. soc., 7 févr. 2007, n° 05-43.680 D SEMAINE SOC.LAMY N° 1295).

La démission est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail. Lorsque le salarié, sans invoquer un vice du consentement de nature à entraîner l'annulation de sa démission, remet en cause celle-ci en raison de faits ou manquements imputables à son employeur, le juge doit, s'il résulte de circonstances antérieures ou contemporaines de la démission qu'à la date à laquelle elle a été donnée, celle-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'une démission.

Dans cette affaire, lors de l'entretien ayant eu lieu un mois avant sa démission, le salarié s'était borné à manifester son mécontentement sur son salaire en des termes vagues et généraux et il n'avait pas répondu à la lettre par laquelle l'employeur avait pris acte de sa démission en annonçant l'envoi des documents sociaux. Il n'avait remis en cause sa démission qu'en saisissant le conseil de prud'hommes deux ans plus tard. Il en résulte que la rupture du contrat s'analyse en une démission. (N° 1366 Cass. soc., 9 juill. 2008, n° 07-41.857 D).

Erreur de calcul

Une simple erreur de calcul d'une majoration de taux horaire ne constitue pas une faute grave

➤ En application de l'article L. 122-3-8 du Code du travail, lorsqu'un salarié rompt le CDD et qu'il invoque des manquements de l'employeur, il incombe au juge de vérifier si les faits invoqués sont ou non constitutifs d'une faute grave. En l'espèce, le seul manquement établi procédait d'une simple erreur de calcul d'une majoration de taux horaire prévue par la convention collective. Aucune faute grave n'était donc imputable à l'employeur. La salariée n'est alors pas fondée à rompre le contrat de travail et ne peut prétendre à une indemnisation (Cass. soc., 30 mai 2007, n° 06-41.240 P + B.SEMAINE SOC.LAMY N° 1312).

Non concurrence (clause)	Lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat puis fait l'objet d'un licenciement, le délai durant lequel l'employeur peut libérer l'intéressé de son obligation de non-concurrence court à compter de la prise d'acte. (Cass. soc., 8 juin 2005, n° 03-43.321 P+B)
Charge de la preuve	<p>La charge de la preuve incombe au demandeur</p> <p>☞ C'est au salarié demandeur qui utilise cette voie de démontrer les manquements suffisamment graves de l'employeur susceptibles de caractériser une rupture s'analysant au final en un licenciement sans cause réelle et sérieuse. En échouant sur la preuve, la prise d'acte bascule du côté de la démission. (Cass. soc., 19 déc. 2007, n° 06-44.754 P).</p> <p>☞ Lorsque le salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail pour 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. La cour d'appel qui a constaté que Mme X... ne rapportait pas la preuve de ses allégations en a déduit que la rupture produisait les effets d'une démission (Soc.9 avril 2008 N° 06-44191).</p> <p>La Cour de cassation a déchargé le salarié de cette preuve en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle</p> <p>☞ 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 (Cass., Soc., 12 janvier 2011, n°09-70.838).</p> <p>☞ Les dispositions législatives protectrices des victimes d'accident du travail ne font pas obstacle à ce qu'un salarié déclaré inapte prenne acte de la rupture du contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur. Cette rupture produit soit les effets d'un licenciement prononcé en violation de l'article L. 122-32-5, alinéas 1 et 4 (devenu L. 1226-10, L. 1226-11 et L. 1226-12 du Code du travail) relatif à la rupture du contrat de travail des salariés accidentés du travail, lorsque les faits invoqués par le salarié la justifiaient, soit, dans le cas contraire, les effets d'une démission. (Cass. soc., 21 janv. 2009, n° 07-41.822).</p>
Acte irrévocable	La prise d'acte de la rupture par le salarié en raison de faits qu'il reproche à son employeur entraîne la rupture immédiate de son contrat de travail. Il s'ensuit qu'elle ne peut être rétractée. (Cass. soc., 14 oct. 2009, n° 08-72.878 P + B + R).
Préavis	<p>. Si la prise d'acte est justifiée : l'indemnité compensatrice de préavis est due par l'employeur.</p> <p>. Si la prise d'acte est non justifiée : l'indemnité est due par le salarié.</p> <p>Lorsque la prise d'acte de la rupture produit les effets d'une démission, une cour d'appel peut condamner le salarié à indemniser l'employeur pour non respect du préavis, conformément à l'article 27 de la convention collective de la métallurgie. (Cass. soc., 2 juill. 2008, n° 07-42.299 D).</p> <p>Lorsque la prise d'acte de la rupture du contrat de travail rompt celui-ci, le salarié peut être condamné à indemniser l'employeur pour non-respect du préavis dès lors que la prise d'acte s'analyse comme une démission. (Cass. soc., 4 févr. 2009, n° 07.40.105 D)</p> <p>☞ La prise d'acte de la rupture du contrat qui n'est pas justifiée produit les effets d'une démission. Il en résulte que le salarié doit à l'employeur le montant de l'indemnité compensatrice de préavis résultant de l'application de l'article L. 1237-1 du code du travail. Doit en conséquence être approuvé, l'arrêt qui après avoir retenu que la prise d'acte de la rupture par le salarié produisait les effets d'une démission, a condamné celui-ci à payer à l'employeur l'indemnité compensatrice de préavis (Soc8 juin 2011 N° de pourvoi: 09-43208).</p>
Manquements anciens	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. En conséquence, une cour d'appel, qui a retenu que les manquements de l'employeur étaient pour la plupart anciens, faisant ainsi ressortir qu'ils n'avaient pas empêché la poursuite du contrat de travail, a légalement justifié sa décision. (Soc. - 26 mars 2014.N° 12-23.634)
Salarié protégé	Lorsqu'elle est justifiée, la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par un salarié protégé, du fait de l'inexécution par l'employeur de ses obligations contractuelles, produit les effets d'un licenciement nul et ouvre droit, au titre de la violation du statut protecteur, à une indemnité forfaitaire égale aux salaires que le salarié aurait dû percevoir jusqu'à la fin de la période de protection en cours. L'autorisation de licenciement donnée par l'autorité administrative, antérieurement à la prise d'acte justifiée, n'a pas pour effet de priver le salarié protégé du bénéfice de cette indemnité. (Soc. - 12 mars 2014. N° 12-20.108)
Faits postérieurs	☞ Une cour d'appel retient à bon droit que ne peuvent être pris en considération, pour justifier une prise d'acte de rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur, des faits invoqués à l'appui du grief d'atteinte à la vie privée du salarié, commis avant la rupture et qui n'ont été connus du salarié que postérieurement à la prise d'acte. (Soc. - 9 octobre 2013.N° 11-24.457).
Prise d'acte et rupture conventionnelle	☞ Une fois passé le délai de rétraction de 15 jours de la rupture conventionnelle, le salarié ne peut plus prendre acte de la rupture de son contrat, sauf pour des manquements survenus ou dont il aurait eu connaissance après l'expiration de ce délai. (Cass. soc., 6 oct. 2015, n° 14-17.539).